التعليم عن بعد ودوره

فى

(تدريب القيادة التعليمية)



دكتور / علاء محمد سيد قنديل

مؤسسة طيبة

التعليم عن بعد ودوره

فى

(تدريب القيادة التعليمية)

الدكتور

علاء محمد سيد قنديل

الناشر

مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع

7شارع علام حسين – ميدان الظاهر - القاهرة

ت - 0227876470 /0227867198

فاكس / 0227876471

محمول / 0112155522 - 0191848808- 0106242622

الطبعة الاولى 2010

فهرسة أثناء النشر من دار الكتب والوثائق القومية المصرية

قنديل ، علاء محمد سيد .

التعليم عن بعد ودورة فى تدريب القيادة التعليمة/ علاء محمد سيد قنديل .– ط 1 . –القاهرة :

مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع ، 2010 .

371 ص ؛ 24 سم .

تدمك : 5- 177- 431- 977- 978 .

1 – التعليم عن بعد

أ- العنوان 371,35

رقم الإيداع : 2010/2302

إهـــــــداء

إلى أساتذتي المشرفين على هذا العمل العلمي

إلى أسرتي / ابـى – امي – اخوانـــي

إلى زوجتي وابنتي هبـــــة واميـــــــرة

إلى أولاد أخي واستـاذي/ آيـة واحمـد سلامـة

اهدى هذا العمل العلمي المتواضع

أولاً : الموضوعات

ثانياً : الجداول

ثالثاً : الأشكال

رابعاً : الملاحق

الفصل الأول

الإطار العام للبحث

1. مقدمـــة.
2. مشكلة البحث.
3. أهداف البحث.
4. منهج البحث.
5. أدوات البحث.
6. حدود البحث.
7. مصطلحات البحث.
8. الدراسات السابقة.

مقدمة

يقوم التعليم بدور إيجابي فى بناء وتنمية المجتمعات وتحقيق نهضتها الشاملة وتغيير حياتها إلى الأفضل وإعدادها لمواجهة مشكلات وتحديات ومتطلبات المستقبل فتقدم أى مجتمع رهن بما يملكه من قوى مدربه قادرة على تطويع ما لديه من موارد طبيعية واستخدامها الاستخدام الأمثل لدفع عجلة التقدم، فالتعليم هو مفتاح التقدم الاجتماعى والاقتصادى وهو الوسيلة الوحيدة لمواجهة تحديات القرن الحادى والعشرين.

لذلك فالتعليم فى حاجة إلى إدارة جديدة قادرة على القيادة والابتكار والتجديد والتعامل مع المتغيرات وقادرة على تحقيق الاستمرارية والمحافظة على معدلات عالية النمو[1] وإلى وجود قيادة تعليمية واعية مدربه على كل ما هو جديد فى عالم المعرفة والأساليب الإدارية الحديثة خاصة أن القيادة التربوية لها دورها الفعال فى العملية التربوية إذ تعد العقل الذى يسير عناصر النظام التربوى[2] وأن نجاح أو فشل أى مؤسسة تعليمية إنما يرجع إلى القيادة الإدارية وتحسين التفاعل الاجتماعى بين أفرادها بطرق مؤثرة تحقق تعاونهم وترفع مستوى أدائهم إلى أقصى حد ممكن مع المحافظة على بناء الجماعة وتماسكها[3].

([1]) على السلمى : الإدارة المصرية فى مواجهة الواقع الجديد، مكتبة غريب، القاهرة، 1992، ص36 .

([2]) مجدى عزيز إبراهيم : التقنيات التربوية، ط2، مكتبة الإنجلو المصرية، القاهرة، 1987، ص26 .

([3]) عبد الغنى عبود : إدارة التعليم فى الوطن العربى، أعمال المؤتمر الثانى للجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية فى الفترة من 22-24يناير 1994، دار الفكر العربى، القاهرة، 1995، ص141-142 .

إن كفاية وفعالية النظام التعليمى يمكن أن يتحقق فى ظل هذه التحديات إذا وجدت للمؤسسة التعليمية إدارة تتمتع بالكفاية والفعالية وان التعليم الجيد ثمرة الإدارة الجيدة وأن القيادات التعليمية هى كل شئ فى العملية التعليمية فهى المسئولة عن المؤسسة التعليمية وعن كيانها ونظامها والعمل والحياة فيها[4] فالقيادة الفعاله هى حجر الزاوية فى حياة المنظمات التعليمية والقائد هو باعث الحياة فى المؤسسة وهو المسئول عن ضمان استقرارها واستمرارها وتحقيق الأهداف التى انشئت من أجلها وهو الذى يدفع المؤسسة بعوامل القوى والحيوية والتقدم ويبث فيها من عوامل الخلق والابتكار والتجديد بما يضمن حركتها وتطورها ومقابلة التحديات بمختلف جوانبها وتحقيق الربط بين المؤسسة التعليمية والبيئة المحيطة أى المجتمع الذى تعيش فيه[5].

ونظراً لأهمية الدور الذى يقوم به القائد التعليمى ومدى إسهامه فى النهوض بالعملية التعليمية، فقد اهتمت الدول المتقدمة والنامية على حد سواء بعملية الإعداد والتدريب لهذه القيادات، "ففى الولايات المتحدة الأمريكية تضع كل ولاية السياسات والمستويات والمواصفات والإجراءات المطلوبة لبرامج الإعداد قبل الخدمة أو بعدها وتقوم بتنفيذها الكليات والجامعات المعترف بها من قبل الولاية، ولكل وظيفة قيادية معينة برنامج خاص بها يجب على كل من يريد أن يشغلها أن يكون لديه شهادة بنجاحه فى برامجها فمثلاً مدير مدرسة ثانوية يتضمن برنامج إعداده الموضوعات التالية[6]:

([4]) السيد عبد العزيز البهواشى : قراءات فى أوراق التعليم المصرى، ط1، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة، 1998، ص84 .

([5]) صلاح عبد الحميد مصطفى : الإدارة المدرسية فى ضوء الفكر الإدارى المعاصر، دار المريخ للنشر، الرياض، 1991، ص33 .

([6]) على هود باعباد : دراسة مقارنة لأوضاع القيادات التربوية والإدارية فى مجال التربية والتعليم فى اليمن ومصر وأمريكا، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، 1982، ص ص208-209 .

مناهج المدرسة المتوسطة ومشكلات التدريس ومعلومات ومهارات إدارية إشرافية وكذلك مهارات تتعلق بالتطورات المتجددة ومعلومات عن المجتمع والمدرسة والقوانين المدرسية ومعلومات عن علاقة المدرسة بالأنظمة المختلفة ثم يعقد اختبار فى نهاية البرنامج بحيث يتضمن هذا الاختبار الصفات القيادية والذكاء والعلاقات الإنسانية كعناصر أساسية فيه.

أما برامج المدير التعليمى ومساعديه ومن فى مستواهم فتتضمن تلك البرامج موضوعات عامة وأخرى تخصصية :

- الموضوعات العامة : وهى إدارة التربية والتمويل وشئون الأفراد والعلاقات العامة.
- الموضوعات التخصصية : وهى التى تمكن المدير من القدرة على وضع الأهداف، اتخاذ القرار، التنظيم والاتصال والتقويم.

وفى فرنسا تقدم دورة لمدة ثلاثة أشهر مع الإقامة للمدرسين المرشحين للقيادة أو الوكالة، وفى السويد والدنمارك فهما يوفران تدريباً أكثر من 20 يوماً إيماناً بأن القيادة لم تعد تمارس على أساس الخبرة والقدرة الطبيعية فقط[7].

وفى سنغافورا فيشترط فى المديرين الحصول على دبلومة فى الإدارة التعليمية والتى يتم إجراؤها من خلال وزارة التربية والتعليم بالتعاون مع المعهد القومى للتعليم، وهو برنامج لمدة عام واحد للاختيار، وهو نموذج يوضح التزام حكومة سنغافورا بتدريب المدير ويشمل محتوى الدبلومة على التدريس، ودورة

(7) Tauy, Bush : The National Professional Qualification for Headship she key to effective school leadership, school. Leadership of Management, Vol. 18, No.3, 1998, P.6.

فى الإدارة والقيادة ثم العمل فى مدرسة لمدة أربعة أسابيع كمدير مساعد، وقد بدأ عمل هذا البرنامج منذ سنة 1984م وثبت بالتقييم أن هذا البرنامج قد أسهم بقوة فى النظام التعليمى الناجح لسنغافورا[8].

وفى مصر فتقع مسئولية تدريب القيادات التعليمية موضوع البحث على عاتق وزارة التربية والتعليم بالتعاون مع كليات التربية حيث تقوم الوزارة بإعداد برامج تدريبية للعاملين فيها لرفع مستواهم المهنى والعلمى، وهو شرط أساسى فى ترقيتهم إلى وظائف قيادية أعلى[9]، بالإضافة إلى مؤسسات أخرى خارج وزارة التربية والتعليم.

لذلك فإن نجاح خطوات الإصلاح والتجديد التربوى والتعليمى فى أى مجتمع من المجتمعات إنما يتوقف على مدى كفاءة مستوى اختيار وإعداد وتدريب هذه القيادات نظراً لمسئوليتها نحو تحقيق الأهداف التعليمية التى يسعى النظام التعليمى إلى تحقيقها [10]،فى عصر يتميز فيه بالتغير المستمر فى شتى مجالات العلم والمعرفة بفضل التطور التكنولوجى الحديث والثورة العلمية التى اتضحت معالمها منذ منتصف القرن العشرين فى ميدان التعليم كغيره من الميادين، وقد تمثل هذا فى اتساع أبعاد التربية وتطور مفاهيمها وتنوع أساليب التدريس، وتطور محتوى المناهج الدراسية مما أدى إلى ظهور ما سمى بالتربية المستمرة والتعليم مدى الحياة بحيث يتمكن كل فرد من أفراد المجتمع من ملاحقة كل ما هو جديد طوال حياته، فلم تعد المعرفة ثابتة أو محددة

([8]) Tauy, Bush : The National Professional Qualification for Headship she key to effective school leadership, Op. Cit., P.8.

([9]) محمد قدرى لطفى : مهن التعليم ومتطلباتها، الندوة الدولية عن التربية والمستقبل، الفترة من 2 إلى 12 مارس، 1982، كلية تربية عين شمس، ص14 .

([10]) أحمد فتحى سرور :تطوير التعليم فى مصر، وزارة التربية والتعليم، القاهرة، 1989، ص 254 .

بنقطة بداية أو نهاية ولكنها أصبحت متغيرة ولا نهائية، والتربية المستمرة الغرض منها رفع كفاءة العاملين فى كافة المؤسسات على وجه العموم وفى مجال التعليم بصفة خاصة، وذلك لا يتم إلا من خلال التدريب بأشكاله المختلفة تقليدية أو مستحدثة (عن طريق التعليم عن بعد) الذى يؤدى إلى تحسين مستوى أداء العاملين من الناحيتين العلمية والعملية[11].

ولقد انتشر استخدام التعليم عن بعد والذى يرتكز فى أهدافه ومفهومة، على فكرة التعليم المستمر مدى الحياة إلى درجة كبيرة فى العقدين الأخيرين فى مجالات التعليم والتدريب وعلى كل المستويات فى معظم بلاد العالم، ويمكن ملاحظة هذا النمو والانتشار بصورة واضحة على مستوى التعليم العالى فى تزايد أعداد جامعات التعليم عن بعد.

حيث تشير الإحصائيات إلى وجود حوالى 28377 برنامجاً يتم تقديمها من خلال 832 مؤسسة فى 102 دولة على مستوى العالم[12].

ولا يقتصر نظام التعليم عن بعد على القطاع الجامعى فقط، بل أنه استخدم على كل المستويات فى التعليم الأساسى والثانوى، وبرامج محو الأمية وتعليم الكبار وغيرها وفى تدريب المعلمين أثناء الخدمة وتدريب العاملين فى مواقع العمل، وغير ذلك من استخدامات عديدة.

([11]) جمال الدين مسعد : بعض مشكلات تدريب قيادات المرحلة الثانوية بجمهورية مصر العربية، دراسة ميدانية، رسالة ماجستير غير منشور، كلية التربية بنها، جامعة الزقازيق، 1992، ص37 .

([12]) نجوى يوسف جمال الدين : إعداد معلم التعليم عن بعد، الكفاءات المطلوبة – واستراتيجيات التدريب، نموذج مقترح للتطبيق فى مصر، دراسة مقدمة للمؤتمر القومى لتطوير إعداد المعلم وتدريبه ورعايته، المركز القومى للبحوث التربوية والبيئية، القاهرة، 1997، ص3 .

ولقد أثبتت خبرات كثير من الدول صلاحية إسلوب التعليم عن بعد فى إتاحة الفرص التعليمية للكثير من الفئات التى لا تجد فرصاً تعليمية فى نظم التعليم التقليدية، ومن هذه الفئات فئة المرضى وذوو العاهات والموظفون والإداريون الذين يبعد مكان إقامتهم عن مؤسسات التعليم النظامية هذا فضلاً عن توفير مبالغ ضخمة على المجتمع كما يوفر فرص التعليم لجميع فئات المجتمع(13).

وقد كان لنجاح نظام التعليم عن بعد فى بعض الدول المتقدمة والنامية أثر كبير فى ظهور بعض المحاولات فى هذا الشأن فى جمهورية مصر العربية، لعل من أحدثها نمط التعليم المفتوح الذى أخذت به بعض جامعات مصر وهى القاهرة والإسكندرية وعين شمس وأسيوط مع نهاية العام 1990 ومطلع عام 1991 حيث تضم جامعة القاهرة 6برامج والإسكندرية برنامجاً واحداً وعين شمس 4برامج وأسيوط برنامجين وقد بلغ عدد الدارسين بالتعليم المفتوح 39411 دارساً منهم : 34049 فى جامعة القاهرة، 2660 فى الإسكندرية، 2217 فى جامعة عين شمس، 485 فى جامعة أسيوط.

وقد التحق فى العام الحالى (2001) 10571 دارساً منهم 8050 بالقاهرة، 1481 بالإسكندرية، 850 بجامعة عين شمس، 190 جامعة أسيوط(14).

(13) طارق عبد المنعم أبو النجا : التعليم عن بعد فى ج.م.ع. دراسة خاصة لبرامج تأهيل معلمى الحلقة الأولى من التعليم الأساسى للمستوى الجامعى، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة المنصورة، 1990، ص2

(14) جريدة الأهرام : التعليم المفتوح قضية تواجه اتهامات، ع41720 السنة 125، القاهرة، 26فبراير 2001، ص27 .

وقد أتاح هذا النظام التعليم لأعداد كبيرة من الراغبين فى التعليم العالى وأتاح الفرصة لمن فاتتهم هذه الفرصة بسبب انخراطهم فى العمل أو الزواج بالنسبة للسيدات أو ظروف اقتصادية أو غير ذلك من أسباب، وقد ادى هذا بالطبع إلى تخفيف الضغط على التعليم العالى وتطبيق نظام الساعات المعتمدة وإتاحة الفرصة للعاملين فى المجالات المختلفة للوقوف على كل ما هو جديد وتقليل أعداد الطلاب المسافرين للدراسة فى الجامعات الأجنبية والمساهمة فى فتح مجالات للتخصصات المستحدثة ومساهمة الدارس فى بعض نفقات العملية التعليمية مما خفف بعض الأعباء عن خزانة الدولة[15] وسوف يستعرض هذا البحث نظام التعليم عن بعد ومدى إسهامه فى التعليم المستمر والتدريب للعاملين بالعملية التعليمية، وذلك للاستفادة منه فى وضع تصور مقترح لتدريب القيادات التعليمية عن طريق التعليم عن بعد، وذلك لما يتضمنه من وسائط اتصال حديثة ووسائل تكنولوجية لنشر العلم والمعرفة وتزويد الأفراد بالمهارات المختلفة التى يحتاجون إليها فى اداء أعمالهم أو الارتفاع بمستواهم الفنى والعلمى، وذلك من خلال خبرات بعض الدول المتقدمة فى هذا المجال.

مشكلة البحث :

ترتبط تنمية القيادات التعليمية ارتباطاً مباشراً بانعكاسات التغيرات السريعة والمتلاحقة التى يمر بها العالم خاصة ما يتصل منها بالانفجار المعرفى واتساع المعارف وتكاثرها من ناحية والتقدم فى وسائل الاتصال من ناحية اخرى، الأمر الذى يؤدى إلى إعادة النظر فى أساليب اختيار وإعداد وتدريب القيادات التعليمية والاستعانة بالأساليب التكنولوجية فى عملية التدريب، حيث أن أساليب اختيار القيادات التربوية لا يتناسب مع التطورات الحديثة فى مجال

(15) جريدة الأخبار : سد الثغرات فى التعليم المفتوح، ع15232 السنة 49، القاهرة، 10مارس 2001، ص12 .

التربية والتعليم وكذلك فإن البرامج التدريبية وأساليب التدريب التقليدية والتى قد شابها بعض القصور والمشكلات مما جعلها لا تؤدى الغرض منها، كما أنها أصبحت لا تقدم أى جديد فى عملية تنمية وتطوير القيادات، لأنها لا تقوم على أساس الاحتياجات التدريبية لهذه القيادات الأمر الذى وجب معه البحث عن أساليب تدريبيه جديدة تستفيد من وسائل الاتصال الحديثة فى تقديم البرامج التدريبية لهذه القيادات، ولقد وجدت كثير من الدول المتقدمة والنامية السبيل فى نظم التعليم عن بعد حيث تقوم وسائل الاتصال الحديثة بدور مهم فى تعليم وتدريب عن بعد يوفر الوقت ويوفر الحاجة إلى المكان والتجهيزات وحققت نتائج إيجابية فى تنمية الموارد البشرية وتأهيلها وتدريبها كما فى اليابان وبريطانيا وأمريكا والمكسيك[16]، وايماناً بأهمية التعليم والتدريب عن بعد فى الإتحاد الأوربي فقد دلت الإحصاءات عام 1996 علي ما يلي :[17]

- يوجد حوالي 85 مليون شخص يشاركون فى أنماط التعليم والتدريب وهؤلاء الأشخاص يمثلون ثلث الاتحاد الأوربي الحالي.
- إجمالي الإنفاق علي التعليم والتدريب يقدر بحوالي 250 بليون دولار.
- الإنفاق علي التعليم المفتوح والتعليم عن بعد يقدر بحوالي 1.7 بليون دولار وهذا يمثل حوالي 68٪ من إجمالي الإنفاق علي التعليم والتدريب.
- برامج التدريب التكنولوجي يقدر لها حوالي 300 مليون دولار أي بنسبة 12٪ من إجمالي الإنفاق.

(16) هشام هلال عاشور : التخطيط لاستخدام التعليم عن بعد لمواجهة مشكلة الأمية بالمملكة العربية السعودية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، ص4، 1989، ص4 .

(17)Evens, Tery & Natton, Daryl : Opening Education Palicis from open and distance education, Routledge, London, 1996,P. 25.

وبناءً على ما سبق يمكن تحديد مشكلة البحث فى التساؤل الرئيسى الآتي :

ما دور التعليم عن بعد فى تدريب القيادات التعليمية فى مصر فى ضوء خبرات بعض الدول؟

ويتفرع منه التساؤلات الفرعية الآتية :

1. ما واقع تدريب القيادات التعليمية فى مصر؟ وأهم معوقاته؟
2. ما مفهوم التعليم عن بعد؟ وما مبررات استخدامه؟
3. ما واقع التعليم عن بعد فى مصر؟
4. ما أهم خبرات بعض الدول فى مجال التعليم والتدريب عن بعد؟
5. ما دور التعليم عن بعد فى تدريب القيادات التعليمية؟
6. ما التصور المقترح لاستخدام التعليم عن بعد فى تدريب القيادات التعليمية فى مصر؟

أهداف البحث :

جاء هذا البحث فى وقت يتعاظم فيه دور القيادات التعليمية لما لها من أثر فى تجديد وتطوير العملية التعليمية فى ضوء المتغيرات التى يشهدها العصر، حيث أصبح التجديد والتطوير واكتساب المعارف والمهارات هو الشغل الشاغل للقادة وخبراء الإدارة التعليمية خصوصاً وأن القيادة التعليمية اليوم بأساليبها وانماط سلوكها لم تعد تصلح لمسايرة المجتمع المتحرك الدائم التغيير فاصبح ضرورياً أن تطور القيادة من نفسها، وأن تأخذ بمفاهيم وأساليب جديدة[18]، وهذا ما يسعى إليه هذا البحث عن طريق استخدام نظام جديد فى

(18) صلاح الدين أحمد جوهر : مقدمة فى إدارة وتنظيم التعليم، مكتبة عين شمس، القاهرة، 1984، ص183 .

تدريب وتطوير وتنمية القيادات التعليمية حتى يتماشى مع هذه المتغيرات ويعتمد على وسائل الاتصال الحديثة لمواكبة ثورة المعلومات التى فرضتها هذه المتغيرات.

كما استهدف البحث الحالى عدة أهداف قام من أجلها وهذه الأهداف هى :

1. التعرف على واقع أساليب اختيار وتدريب القيادات التعليمية فى مصر وأهم المشكلات والمعوقات فى العملية التدريبية.
2. التعرف على واقع التعليم عن بعد فى مصر وأساليبه وأشكاله.
3. إبراز أهم خبرات بعض الدول فى مجال التعليم والتدريب عن بعد ومدى الاستفادة منها.
4. التعرف على دور التعليم عن بعد فى تدريب القيادات التعليمية.
5. وضع تصور مقترح لاستخدام التعليم عن بعد فى مجال تدريب القيادات التعليمية فى ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة والنامية وواقع المجتمع المصرى.

منهج البحث :

يستخدم البحث الحالى المنهج الوصفى، وذلك للتعرف على مواصفات وواجبات القيادات التعليمية وأساليب اختيارها وأهم المهارات اللازمة للقيادة الفعالة وواقع تدريبها ومعوقات عملية التدريب القائمة وكذلك واقع التعليم عن بعد ومبررات استخدامه وأهم الوسائل المستخدمة فى عملية التعليم عن بعد وكذلك فى وصف خبرات بعض الدول فى مجال التعليم عن بعد وكيفية

الاستفادة منها فى تطوير التعليم عن بعد فى مصر، بالإضافة إلى استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لمعالجة نتائج الدراسة الميدانية.

أدوات البحث :

استعان الباحث بأدوات تساعده فى بحثه وتتمثل هذه الأدوات فيما يلى :

1- الزيارات الميدانية :

حيث قام الباحث بعمل زيارات ميدانية لمركز التطوير التكنولوجى بوزارة التربية والتعليم ومراكز التدريب بمنشية البكرى وكذلك مركز التدريب بمديرية التربية والتعليم بمحافظة القليوبية وذلك للتعرف على واقع التدريب من خلال شبكات الفيديو كونفرانس وأهم المعوقات التى تعوق عملية التدريب ومدى استفادة القيادات التعليمية من عملية التدريب وكذلك مركز جامعة القاهرة للتعليم المفتوح للتعرف على واقع التعليم المفتوح باعتباره أسلوباً من أساليب التعليم عن بعد، ونظم القبول والمناهج والامتحانات ووسائل التعليم عن بعد المستخدمة للربط بين المعلم والمتعلم.

2- المقابلات الشخصية :

تمت المقابلات الشخصية غير المقننة مع بعض المسئولين عن مراكز التدريب وكذلك إدارة التدريب فى محافظة القليوبية، وكذلك بعض القيادات التعليمية* من مديرى الإدارة التعليمية ومديري المراحل ومديري، المدارس وذلك للتوصل إلى بعض المعلومات الخاصة بالبحث والتى تدور فى فلكه ومجاله وبعض المعلومات التى تم فى ضوئها بناء الاستبيان وكذلك للاستفادة منها فى عمل استمارة جمع المعلومات كما أجرى مقابلة مع السيد وكيل أول

(*) ملحق رقم (1) : قائمة بأسماء السادة الذين تم معهم المقابلات الشخصية.

وزارة التربية والتعليم، وذلك للتعرف على مدى فاعلية برامج التدريب التى تقدم عن طريق الفيديو كونفرانس للقيادات التعليمية ومدى أثارها فى تحسين أدائهم فى العمل.

3- الاستبيان :

استخدم الباحث الاستبيان باعتباره وسيلة للحصول على جمع البيانات عن الظروف والأساليب القائمة بالفعل والوسائل المستخدمة فى عملية التعليم عن بعد، حيث يعتبر الاستبيان من الوسائل الأكثر صدقاً، وقد طبق الاستبيان على عينة من مديرى الإدارات التعليمية ومديرى المراحل ومديرى المدارس ممن تم تدريبهم عن طريق التعليم عن بعد فى محافظة القليوبية.

حدود البحث :

وتمثلت حدود البحث فى :

1- الحد الموضوعى : حيث اقتصر البحث الحالى بدراسة دور التعليم عن بعد فى تدريب القيادات التعليمية فى ضوء خبرات بعض الدول.

2- الحد البشرى : اقتصر الباحث على عينة ممثلة من مديرى الإدارات التعليمية ومديرى المراحل ومديرى المدارس الابتدائية والإعدادية والثانوية باعتبارهم ضمن القيادات التعليمية.

3- الحد الجغرافى : اقتصر الباحث فى بحثه على إدارات ومدارس محافظة القليوبية متمثلة فى جمهورية مصر العربية.

والسبب فى اختيار الباحث المحافظة يرجع إلى :

- موطن سكن الباحث وهذا يسهل عليه الحصول على المعلومات المطلوبة للبحث بسهولة ويسر ودقة.

- محافظة القليوبية من المحافظات الحضرية الريفية وهى فى ذلك تشبه غالبية محافظات الجمهورية.

- وجود مركز تدريب بمديرية التربية والتعليم ويتم فيه التدريب عن بعد باستخدام الفيديو كونفرانس.

كما تم اختيار مجموعة من الدول مثل بريطانيا، واليابان، واستراليا، إندونيسيا، باكستان، تايلاند.

والسبب فى اختيار الباحث هذه الدول يرجع إلى :

- تم اختيار بريطانيا واليابان واستراليا على اعتبار أنها دول رائدة فى مجال التعليم عن بعد كما أنها نوعت وسائل التعليم بها وكذلك لتقدمها تكنولوجياً.

- تم اختيار إندونيسيا وباكستان وتايلاند على اعتبار أنها ذات كثافة سكانية عالية وربما متشابهه مع ظروف وسمات المجتمع المصرى.

وقد تم اختيار هذه الدول عن طريق جمع بيانات عن المؤسسات التى تقدم التعليم عن بعد بها وذلك من عدة مصادر مختلفة كما يلى :

- الكتابات والدراسات التى تناولت بعض هذه المؤسسات فى الدوريات العلمية المتخصصة سواء عربية أو أجنبية.

- مطبوعات سفارات الدول الأجنبية والمراكز الثقافية.

- مطبوعات وتقارير اليونسكو عن بعض المؤسسات.

4- الحد الزمنى : ويتضمن زمن إجراء البحث فى الفترة من 1999 – 2001م.

مصطلحات البحث :

ارتكز البحث على المصطلحات الآتية :

1- التعليم عن بعد :

يستخدم مصطلح التعليم عن بعد فى هذه الدراسة للدلالة على أن نظام التدريب والتعليم يكون فيه الطلبة بعيدين عن معلمهم لمعظم الفترة التى يدرسون فيها أى هو تعليم يحدث عندما تكون هناك مسافة بين المتعلم والمعلم، ويتم عادة بمساعدة مواد تعليمية يتم إعدادها مسبقاً ويكون المتعلمون منفصلين عن معلمهم فى الزمان أو المكان أو كليهما معاً ولكنهم يتبعون توصياتهم[19].

أى أن التعليم عن بعد يمثل محاولة لتوفير الخدمات التعليمية وتوصيلها إلى الفئات التى لا تستطيع الوصول أو الحضور إلى مؤسسات ومراكز التعليم، ويستخدم فى هذه المحاولة وسائل متعددة تتراوح بين المادة المطبوعة من ناحية والبث عن طريق الأقمار الصناعية من ناحية أخرى، وتأتى بين الاثنين المراسلة والإذاعة والهاتف والتليفزيون والأشرطة السمعية المصورة والحاسبات الإلكترونية[20] أى عن طريق الوسائط التكنولوجية ووسائل الاتصال الحديثة كالإنترنت والفيديوكونفرانس.

2- التدريب :

وهو تلك العملية المنظمة المستمرة التى تكسب الفرد معرفة أو مهارات أو قدرات أو أفكار وآراء لازمة لأداء عمل معين أو بلوغ هدف محدد، وهو يهدف إلى

([19]) ديرك رونترى : استكشاف التعليم المفتوح والتعليم من بعد، ترجمة عبد الفتاح أحمد جلال، المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة، 1995، ص22 .

([20]) سعاد خليل إسماعيل : أنماط التعليم غير النظامى، عالم الفكر، مج 19، ع2، سبتمبر 1988، ص148 .

تنمية قدرات العاملين وصقل مهاراتهم وتطوير سلوكهم وتعديل وجهات نظرهم وهو يختلف باختلاف نوع العمل واختلاف مراكز العاملين[21] .

3- التدريب الإدارى :

ويتضمن هذا التدريب المعارف والمهارات الإدارية والإشرافية اللازمة لتقليد المناصب الإدارية وهى معارف تشمل العمليات الإدارية من تخطيط ورقابة وتنظيم واتخاذ قرارات وتوجيه وقيادة وتحفيز وإدارة جماعات العمل والتنسيق والاتصال[22].

4- القيادات التعليمية :

ويقصد بها كل من يوكل إليه عمل إدارى تربوى داخل مؤسسة تعليمية بداية من المدرسة وانتهاء بالمديرية التعليمية وتتمثل تلك القيادات فى مدير المديرية التعليمية ومديرى الإدارات ومديرى المراحل ومديرى المدارس.

الدراسات السابقة :

توجد مجموعة من الدراسات السابقة التى تفيد موضوع دراستنا وهى تدور حول المحورين الآتيين :

المحور الأول : دراسات تناولت القيادات التعليمية من حيث الإعداد والتدريب.

(21) عبد الرحمن عبد الباقى وعلى محمد عبد الوهاب : إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، عين شمس، القاهرة، 1991، ص109 .

(22) أحمد ماهر : إدارة الموارد البشرية، ط3، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1996، ص327 .

1- دراسة مقارنة لأوضاع القيادات التربوية والإدارية فى مجال التربية والتعليم فى كل من الجمهورية العربية اليمنية وجمهورية مصر العربية والولايات المتحدة الأمريكية[23].

هدفت هذه الدراسة التعرف على الأوضاع العلمية والمهنية للقيادات التربوية والإدارية فى كل من اليمن ومصر والولايات المتحدة الأمريكية، وأهم القوى والعوامل المؤثرة على الأوضاع العلمية والمهنية وكذلك كيفية إعداد القيادات قبل الخدمة وأثناءها وشروط الاختيار والتعيين لهذه القيادات.

وتمثلت مشكلة الدراسة فى اختبار صحة الفروض التالية :

- انخفاض المستوى العلمى والمهنى للقيادات التربوية والإدارية باليمن.
- انعدام الإعداد التربوى للقيادات التربوية قبل الخدمة وضعف العمل على رفع مستواها أثناء الخدمة.

واستخدام الباحث المنهج المقارن فى دراسته.

وتتلخص أهم نتائج الدراسة فيما يلى :

1- يتم إعداد القيادات التربوية فى مصر وأمريكا فى كليات التربية بالجامعات أما فى اليمن فتعد بعض القيادات التربوية بالمعهد القومى للإدارة العامة وذلك فى نطاق محدود

2- فى أمريكا تعد إدارات التعليم برامج تربوية للعاملين فيها من خلال الجامعات والمؤتمرات وفى مصر تعد وزارة التربية والتعليم برامج تدريبية

---

(23) على هود باعباد : دراسة مقارنة لأوضاع القيادات التربوية فى مجال التربية والتعليم فى كل من الجمهورية العربية اليمنية وجمهورية مصر العربية والولايات المتحدة الأمريكية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، القاهرة، 1982 0

متخصصة للقيادات التربوية أثناء الخدمة ويشترط لترقية القائد اجتياز هذه البرامج.

3- ليس هناك شروط وقواعد معينة فى عملية الاختيار والترقى للوظائف القيادية التربوية فى اليمن أما فى مصر فيتم اختيار القيادات التربوية على أساس المؤهل العلمى والخبرة مع الأخذ فى الاعتبار بعامل الأقدمية واجتياز الدورات التدريبية فى مجال التخصص وفى الولايات المتحدة الأمريكية فيشترط لمن يتولى القيادة التربوية أن يكون حاصلاً على مؤهلات علمية وتربوية عالية وهى الماجستير والدكتوراه مع خبرات علمية فى مجالات التعليم المختلفة.

وتختلف الدراسة السابقة عن البحث الحالى بأنها تهتم بدراسة أوضاع القيادات التربوية والإدارية فى كل من اليمن ومصر وأمريكا فى حين اهتم البحث الحالى بدراسة دور التعليم عن بعد فى تدريب القيادات التعليمية.

كذلك تختلف الدراسة السابقة عن البحث الحالى فى منهج البحث حيث استخدمت المنهج المقارن فى حين استخدم البحث الحالى المنهج الوصفى.

وقد استفاد الباحث من هذه الدراسة فى الإطار النظرى والخاص بالقيادات التعليمية فى مصر.

2- القيادة التعليمية (مجال للبحث والممارسة) (24).

وتهدف هذه الدراسة إلى التعرف على قواعد الإدراك والمعرفة المهنية التى تعتمد عليها الإدارة التعليمية، وكذلك أثر التغيرات التى حدثت فى العقد

(24) Hart, Ann Weaver : Educational Leadership : Afield of Inquiry and Practice Educational Management and administrations, Vol. 27, No. 3, 1999.

الأخير من القرن العشرين فى التعليم واستمرار التعليم المهنى للقيادات التعليمية مع تحليل واقع اختيار وإعداد وتدريب القيادات التعليمية فى كل من امريكا والمملكة المتحدة وكندا.

واستخدمت الدراسة المنهج المقارن فى معالجة محاورها ومن أهم النتائج التى توصلت إليها هذه الدراسة ما يلى :

1. المنهج المرتكز على المشكلة يبدو أكثر ملاءمة لإعداد وتأهيل مديرى المدارس.

2. اختيار قيادات المدارس فى الولايات المتحدة وكندا يستلزم ترخيص أو شهادة.

وهذا يؤدى إلى ضبط كفاءة القيادات التعليمية.

وتختلف الدراسة السابقة عن البحث الحالى من حيث الموضوع، حيث أنها ترتكز على أثر التغيرات الحديثة على استمرار التعليم المهنى للقيادات كما أنها ركزت على أسلوب اختيار القيادات التعليمية، وكذلك تدريبها عن طريق التعليم المرتكز على المشكلة والفرق بينه وبين التعليم التقليدى بينما البحث الحالى يركز على دور التعليم عن بعد فى تدريب القيادات التعليمية كما تختلف من حيث المنهج المستخدم حيث استخدمت المنهج المقارن بينما البحث الحالى استخدام المنهج الوصفى .

وقد استفاد منها الباحث فى الإطار النظرى والخاص بالقيادات التعليمية وأساليب تدريبها.

3- بعض مشكلات تدريب قيادات المرحلة الثانوية بـ ج.م.ع[25].

([25]) جمال الدين مسعد عبد الحميد : بعض مشكلات تدريب قيادات المرحلة الثانوية بجمهورية مصر العربية، دراسة ميدانية على محافظة المنوفية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الزقازيق، فرع بنها، 1992 0

هدفت هذه الدراسة إلى :

- التعرف على بعض المشكلات التى تعوق عملية التدريب التى تقدم لقيادات المرحلة الثانوية فى ج.م.ع، وكذلك تقييم الوضع الحالى لعملية التدريب فى ضوء أهداف عملية التدريب، بالإضافة إلى وضع اقتراحات للتغلب على هذه المشكلات وما يجب أن تكون عليه الدورات التدريبية.

وقد تمثلت مشكلة الدراسة التساؤلات الآتية :

1. ما واقع نظام التدريب لقيادات المرحلة الثانوية فى ج.م.ع؟
2. كيف يمكن تدريب قيادات المرحلة الثانوية حتى تتمكن من القيام بمهامها الوظيفية؟
3. ما الأساليب المتطورة والفعالة التى يمكن استخدامها لتحقيق النجاح لدورات التدريب؟

واستخدمت الدراسة المنهج الوصفى واستعان الباحث بالدراسة الميدانية وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها :

1. لم يحقق التدريب أهدافه بالوضع الحالى الذى تقدم فيه برامج التدريب.
2. عدم تناسب برامج التدريب بوضعها الحالى لإعداد الإداريين التربويين بالمرحلة الثانوية وذلك لعدم مسايرتها لما يستجد من خبرات تربوية كما أنها تسير بوضع تقليدى.
3. عدم تناسب مدة التدريب لأوقات العمل الرسمى وعدم كفايتها لإعداد الإداريين.
4. عدم تناسب مكان التدريب للغرض الذى أعد من أجله.

5. عدم توافر وسائل الإيضاح وكذلك عدم استخدام المساعدات السمعية والبصرية أثناء التدريب.

6. شكلية الاختبار الذى يعد لتقييم برامج التدريب.

وتختلف الدراسة السابقة عن البحث الحالى من حيث الموضوع حيث تناولت المشكلات التى تواجه تدريب القيادات التربوية بالمرحلة الثانوية فى جمهورية مصر العربية بينما يتناول البحث الحالى استخدام التعليم عن بعد فى تدريب القيادات التعليمية كما أن عينة الدراسة تختلف عن عينة البحث الحالى، حيث اقتصرت عينة الدراسة على المدرس الأول والوكيل والمدير بالمدارس الثانوية، أما عينة البحث الحالى فشملت مديرى الإدارات ومديرى المراحل ومديرى المدارس بجميع مستوياتها (ابتدائى وإعدادى وثانوى) وكذلك فقد كان المجال الجغرافى للدراسة محافظة المنوفية، أما مجال الدراسة فى البحث الحالى فكان محافظة القليوبية.

وتتفق الدراسة السابقة مع البحث الحالى فى منهج البحث حيث استخدمت المنهج الوصفى.

واستعان الباحث فى بحثه الحالى من هذه الدراسة فى التعرف على بعض المشكلات التى توصل إليها والمقترحات التى قدمها لحل هذه المشكلات.

4- القيادات الإشرافية فى التعليم الابتدائى، الاختيار والإعداد والتدريب[26].

هدفت هذه الدراسة إلى :

([26]) محمد السيد حسونة وكمال حسنى بيومى : القيادات الإشرافية فى التعليم الابتدائى والاختيارات والإعداد والتدريب، المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة، 1992 0

الكشف عن طبيعة وظائف القيادات الإشرافية فى التعليم الابتدائى وشروط شغلها، تحديد أهم المهارات والقدرات اللازمة للقيادة الإشرافية، تحديد المعايير المعمول بها فى عمليات الاختيار والإعداد والتدريب للوظائف الإشرافية، اقتراح مجموعة من الإجراءات والبدائل المناسبة التى تكفل الارتقاء بعمليات إعداد وتدريب القيادات الإشرافية فى التعليم الابتدائى.

وقد تمثلت مشكلة الدراسة فى الإجابة على التساؤلات الآتية :

- ما مواصفات وواجبات القيادات الإشرافية فى التعليم الابتدائى؟ وما شروط شغلها؟
- ما الأساليب التى يتم بها اختيار القيادات الإشرافية فى التعليم الابتدائى؟
- ما طبيعة الاحتياجات التدريبية للمرشحين لشغل وظائف القيادات الإشرافية؟
- ما الواقع الفعلى لأساليب الاختيار والإعداد والتدريب؟ ومدى ملاءمتها لمواصفات وواجبات الوظائف القيادية فى التعليم الابتدائى؟
- كيف يمكن تطوير أساليب الاختيار والإعداد والتدريب للقيادات لتحقيق الأداء الأفضل؟

واستخدم البحث المنهج الوصفى فى دراسته واستعان بالدراسة الميدانية وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها :

1. عدم وجود أسلوب موحد يتم على أساسه اختيار القيادات.
2. أن شروط الاختيار والإعداد للوظائف القيادية كانت تبدأ بمدى أقدمية العمل فى مهنة التدريس ثم التدريب السابق والمؤهل الحاصل عليه المرشح فضلاً عن الدرجة المالية.

3. الالتزام بشروط التدرج الوظيفى كما تنص عليها القرارات الوزارية وإن كانت هناك بعض الاستثناءات التى على الرغم من قلتها تمثل إخلالاً وتجاوزاً ينبغى تجديده.

4. إن أسلوب التدريب موحد فى مختلف الوظائف القيادية.

5. ضعف فعالية برامج التدريب بوجه عام من حيث محتوى المنهج وأساليب البرامج ونوع ومستوى المحاضرين وتنظيم البرنامج وتقويم البرنامج ومدى تحقيق برامج التدريب لأهدافها.

وتختلف الدراسة السابقة عن البحث الحالى من حيث الموضوع، حيث اقتصرت الدراسة على اختيار وإعداد وتدريب القيادات الإشرافية فى التعليم الابتدائى وركزت على الجوانب التالية :

نظام الاختيار، والإعداد للقيادات الإشرافية، وما يتعلق بتدريبها، وكانت عينة الدراسة المدرس الأول ووكيل المدرسة وناظر المدرسة ومدير المدرسة ومدير المرحلة ومدير إدارة التعليم الابتدائى، بمحافظتى القاهرة والشرقية، أما البحث الحالى فإنه يتناول التعليم عن بعد لتدريب القيادات التعليمية بجميع مدارس التعليم ما قبل الجامعى وكذلك الإدارة التعليمية، كما أن عينة البحث الحالى تختلف عن عينة الدراسة حيث تقتصر عينة البحث الحالى على مديرى الإدارات ومديرى المراحل ومديرى المدارس بمحافظة القليوبية فقط، وتتفق الدراسة السابقة مع البحث الحالى فى منهج البحث.

واستفاد الباحث فى بحثه الحالى من هذه الدراسة فى الإطار النظرى الخاص بتدريب القيادات التعليمية فى مصر الواقع والمعوقات وكذلك المقترحات التى قدمها للارتقاء بعمليات اختبار وإعداد وتدريب القيادات الإشرافية.

5- اختيار وتدريب قيادات مدرسة التعليم الأساسى فى مصر بين الواقع والمأمول فى عالم متغير[27].

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن واقع اختيار وتدريب قيادات مدرسة التعليم الأساسى فى مصر، ومدى توافق معايير الاختيار، وطرق التدريب مع طبيعة المهام التى تقوم بها قيادات مدرسة التعليم الأساسى فى ضوء التغيرات المحلية والعالمية، وتمثلت مشكلة الدراسة فى التساؤلات الآتية :

1. كيف يتم اختيار وتدريب قيادات مدارس التعليم الأساسى فى مصر؟
2. هل تتوافق معايير الاختيار وطريق التدريب مع طبيعة المهام التى تقوم بها قيادات مدرسة التعليم الاساسى، والتى تفرضها عليها طبيعة التحولات والتغيرات الحالية والمستقبلية المحلية منها والعالمية؟
3. ما الملامح الرئيسية التى ينبغى أن يكون عليها اختيار وتدريب قيادات مدرسة التعليم الأساسى فى مصر مستقبلاً ؟

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها :

1. أن المعايير المستخدمة فى اختيار قيادات مدرسة التعليم الأساسى هى الأقدمية والاشتغال بالتدريس فترة معينة والمقابلة الشخصية

(27) سيد عبد العزيز البهواشى : اختبار وتدريب قيادات مدرسة التعليم الأساسى فى مصر بين الواقع والمأمول فى عالم متغير، بحث مقدم إلى الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، المؤتمر الثانى، إدارة التعليم فى الوطن العربى فى عالم يتغير، كلية التربية، جامعة عين شمس، 23يناير سنة 1994 .

المستخدمة فى عملية الاختيار، وهذه المعايير لا تتفق مع طبيعة المتغيرات الحالية والمستقبلية.

2. أن مدة التدريب غير كافية وان محتوى التدريب لا يتفق مع عصر التكنولوجيا التعليمية الذى نعيشه لاعتماده على المحاضرات النظرية فقط.

3. يرتكز تدريب القيادات على التدريب قبل الخدمة دون عناية بالتدريب أثناء الخدمة.

وتختلف هذه الدراسة عن موضوع البحث الحالى من حيث الموضوع حيث اقتصرت هذه الدراسة على واقع اختيار وتدريب قيادات مدرسة التعليم الأساسى فقط فى حين أن البحث الحالى يتناول واقع اختيار وتدريب القيادات التعليمية من مديرى إدارات ومديرى مراحل ومديرى المدارس ابتدائى وإعدادى وثانوى، وأهم المعوقات ومدى استخدام التعليم عن بعد فى تدريب هذه القيادات لذا فإن عينة البحث الحالى تختلف عن عينة الدراسة السابقة.

وتتفق الدراسة السابقة مع البحث الحالى فى منهج البحث حيث استخدمت المنهج الوصفى .

واستفاد الباحث فى بحثه الحالى من هذه الدراسة فى التعرف على واقع اختيار وتدريب القيادات، وأهم المعوقات، كما استفاد منها فى الإطار النظرى الخاص بتدريب القيادات التعليمية الواقع والمعوقات وكذلك المقترحات التى قدمها لتفادى هذه المعوقات.

المحور الثانى : دراسات تناولت التعليم عن بعد

التعليم عن بعد بمثابة فرصة اجتماعية للمرأة(28).

وتهدف هذه الدراسة إلى محاولة استخدام التعليم عن بعد كمحاولة جادة لانخراط النساء فى التعليم والتعرف على مدى مناسبته للمرأة.

وقد أوضحت الدراسة الأسباب التى تجعل من الممكن أن تكون أنظمة التعليم عن بعد مناسبة لظروف المرأة بصورة خاصة، ويرى الباحث أن ظهور مؤسسات التعليم عن بعد قد ساهمت فى تخفيف حدة الحرمان الاجتماعى للمرأة.

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية :

1. إن مؤسسات التعليم عن بعد فى صورها المختلفة تعتبر أقل تكلفة من مؤسسات التعليم التقليدى.
2. إن التعليم عن بعد يتيح للمرأة فرصاً لمواصلة التعليم بجانب قيامها بواجباتها المنزلية.
3. إن التعليم عن بعد يتيح للمرأة فرصاً لتعويض ما حرمت منه من تعليم فى سنواتها الأولى كما يتيح لها الفرصة لتعويض ذلك جنباً إلى جنب مع من هن أصغر منهن سناً.

وتختلف هذه الدراسة عن البحث الحالى من حيث الموضوع حيث أنها تناولت استخدام التعليم عن بعد كمحاولة لانخراط المرأة فى التعليم أما البحث الحالى فتناول دور التعليم عن بعد فى تدريب القيادات التعليمية، وقد استفاد منها الباحث فى الإطار النظرى والخاص بمزايا التعليم عن بعد.

---

(28) Helga, Korning : Distance Education as a social chance for woman, – Federal Republic of Germany November, 1984.

2- تدريب المعلمين من خلال جامعة التعليم المفتوح الإندونيسية (علاقة التكاليف الخاصة والعائد المتوقع بمعدلات الالتحاق)[29].

وتمثل الهدف الرئيسى من هذه الدراسة فى تحديد مدى العلاقة القائمة بين التكاليف الخاصة التى يتحملها الطلاب والفوائد المتوقعة من معدلات الالتحاق والتسرب للطلاب من برامج التعليم من بعد بالجامعة المفتوحة فى إندونسيا.

وتمثل المنهج فى إجراء البحوث المسحية للمواد الدراسية ولحوالى 16مركزاً تدريبياً من بين 32 مركزاً إقليمياً وذلك لاستطلاع رأى الطلاب حول التكاليف الخاصة والعائد المتوقع ومدى تأثيرهما على معدلات الالتحاق والتسرب والعبء الدراسى.

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية :

- أن قرارات ومعدلات الالتحاق لا تتأثر كثيراً بما يدفعه الطلاب من نفقات.
- ضعف علاقة الارتباط بين العائد المتوقع من الدراسة ومعدلات قرارات الالتحاق.
- أظهرت الدراسة وجود متغيرين للتكاليف المتوقعة لهما صلة كبيرة بتسرب الطلاب يتمثلان فى تكاليف المواصلات وخسارة دخول المشاركين مقابل التحاقهم ببرامج التأهيل.
- وجود دافعية عالية بين معلمى المناطق الريفية نحو الاهتمام بالنمو المهنى.

(29) Dean, Nielsen & Aria, Djalil : Teacher Training by Indonesi an Open Learning University: the Relationship of Private Casts and Expected Benefitos Enrollment Decisions, (Cairo : Conference of Policy Options for Educational Reform, 1989).

- أن تكلفة الشخص الواحد فى التعليم عن بعد تنخفض كلما زاد عدد المتدربين المشاركين نظراً لأن نفس التكاليف الثابتة يمكن توزيعها على هؤلاء الأفراد المشاركين.

- عدم وجود ارتباط بين توقع تحسن القدرة المهنية وبين تسرب المدربين.

وتختلف الدراسة السابقة عن البحث الحالى فى أنها تناولت جانباً واحداً فى التعليم عن بعد، وهو التكاليف الخاصة والعائد المتوقع من معدلات الالتحاق فى حين أن البحث الحالى تناول التعليم عن بعد من جميع الجوانب ومدى استخدامه فى تدريب القيادات التعليمية على عكس الدراسة التى تناولت تدريب المعلمين.

وقد استفاد الباحث من الدراسة السابقة فى بحثه الحالى فى التعرف على مدى العلاقة بين التكاليف الخاصة التى يدفعها الدارس ومعدلات الالتحاق كما استفاد منها فى الإطار النظرى الخاص بالتعليم عن بعد خصائصه ومزاياه وعيوبه.

3- التخطيط لاستخدام التعليم عن بعد لمواجهة مشكلة الأمية بالمملكة العربية السعودية(30) :

استهدفت هذه الدراسة التعرف على مدى حاجة المملكة العربية السعودية للتعليم عن بعد، والأشكال المناسبة للتعليم عن بعد لواقع المملكة وأسس استخدامه مع تقديم تصور مقترح لاستخدام التعليم عن بعد لمحو الأمية فى المملكة العربية السعودية وحاولت الدراسة الإجابة عن الأسئلة الآتية :

---

(30) هشام هلال عاشور : التخطيط لاستخدام التعليم عن بعد لواجهة مشكلة الأمية بالمملكة العربية السعودية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، القاهرة، 1990 0

- ما مدى حاجة المملكة العربية السعودية للتعليم عن بعد؟
- ما أكثر أشكال التعليم عن بعد مناسبة لواقع المملكة؟ وما أسس استخدامه؟
- ما التصور المقترح لاستخدام التعليم عن بعد لمحو الأمية فى المملكة العربية السعودية؟

واتبع الباحث فى دراسته المنهج الوصفى لدراسة المتغيرات فى وضعها الطبيعى ونوعية البيانات التى تتضمنها مشكلة البحث، بالإضافة إلى استخدام البحث الاستبيان لاستطلاع أراء ومقترحات عينة الدراسة حول إمكانية استخدام التعليم عن بعد فى تعليم الأميين، ومن أهم النتائج التى توصلت إليها هذه الدراسة :

- ضرورة الاهتمام بإكساب الأميين المهارات الأساسية فى القراءة والكتابة والحساب وتدريبهم على إكتساب المعلومات ذاتياً0
- تنمية الوازع الدينى لدى الأميين عن طريق زيادة مساحة الثقافة الدينية لديهم وقد تؤدى عملية التعليم فى اتساع الفكر الدينى لديهم، وربط الأميين بالبيئة المحيطة بهم عن طريق زيادة مساحة فهم للمشكلات الاجتماعية واكتسابهم المهارات المختلفة.
- يساهم التعليم عن بعد فى القضاء على السلبيات الموجودة فى النظام التقليدى لذا يجب استخدامه لضرورته الملحة وخاصة فى مجال محو الأمية.
- يستخدم التعليم عن بعد أساليب عرض جيدة ومناسبة ويراعى دوافع الأميين الاجتماعية ويشتمل على مثيرات لتعزيز التعليم.

- أن طبيعة البرامج الدراسية تشتق من البيئة التى يعايشها الأميون.

وانتهت الدراسة بتقديم تصور مقترح لاستخدام التعليم عن بعد فى المملكة العربية السعودية.

وتختلف الدراسة السابقة عن البحث الحالى من حيث الموضوع، حيث أنها تناولت التخطيط لاستخدام التعليم عن بعد لمواجهة مشكلة الأمية، فى حين أن البحث الحالى تناول استخدام التعليم عن بعد فى تدريب القيادات التعليمية، كما أنها تختلف من حيث الحد الجغرافى حيث تناولت التعليم عن بعد لمواجهة مشكلة الأمية فى السعودية، فى حين تناوله الباحث لتدريب القيادات التعليمية فى جمهورية مصر العربية.

وتتفق الدراسة السابقة مع البحث الحالى، من حيث منهج البحث حيث استخدمت المنهج الوصفى بالإضافة إلى الاستبيان، بينما البحث الحالى يستخدم المنهج الوصفى التحليلى بالإضافة إلى المنهج المقارن عن طريق عرض خبرات بعض الدول فى مجال التعليم عن بعد ومدى الاستفادة منها فى مصر.

وقد استفاد الباحث فى بحثه الحالى من هذه الدراسة فى الإطار النظرى الخاص بواقع التعليم عن بعد، مفهومه وأهدافه ووسائله.

4- التعليم عن بعد فى ج.م.ع دراسة حالة لبرنامج تأهيل معلمى الحلقة الأولى من التعليم الأساسى للمستوى الجامعى بكلية التربية – جامعة المنصورة[31].

(31) طارق عبد المنعم أبو النجا : التعليم عن بعد فى ج.م.ع، دراسة حالة لبرنامج تأهيل معلمى الحلقة الأولى من التعليم الأساسى للمستوى الجامعى بكلية التربية –جامعة المنصورة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة المنصورة، 1990 .

واستهدفت الدراسة تناول العوامل الكامنة وراء انخفاض الكفاءة الداخلية الكمية ببرامج تأهيل معلمى الحلقة الابتدائية من التعليم الأساسى للمستوى الجامعى بكلية التربية جامعة المنصورة والذى يتم تناوله كأحد أشكال التعليم عن بعد، وحاولت الدراسة الإجابة على الأسئلة الآتية :

- ما العوامل الكامنة وراء انخفاض الكفاءة الداخلية ببرنامج تأهيل معلمى الحلقة الابتدائية من مرحلة التعليم الأساسى للمستوى الجامعى بكلية التربية بجامعة المنصورة؟
- ما المتطلبات التى يمكن بها التغلب على تلك العوامل حتى يمكن أن يكون البرنامج نموذجاً يحتذى به مستقبلاً فى ميدان التعليم عن بعد فى ج.م.ع؟
- ما الخصائص الهامة التى تميز نظام التعليم عن بعد عن غيره من أنظمة التعليم التقليدية؟
- ما مبررات الأخذ بنظام التعليم عن بعد فى ج.م.ع متمثلاً فى برنامج تأهيل معلمى الحلقة الابتدائية من مرحلة التعليم الأساسى للمستوى الجامعى؟
- ما المعالم الرئيسية لبرنامج تأهيل معلمى الحلقة الابتدائية من مرحلة التعليم الأساسى للمستوى الجامعى وما الأهداف الرئيسية التى يتوخاها هذا البرنامج؟
- ما العوامل التى تقف وراء انخفاض الكفاءة الداخلية الكمية لبرنامج تأهيل معلمى الحلقة الابتدائية؟
- ما المتطلبات التى يمكن بها رفع الكفاءة الداخلية الكمية لبرنامج تأهيل معلمى الحلقة الابتدائية من مرحلة التعليم الأساسى للمستوى الجامعى؟

واتبع الباحث فى دراسته المنهج الوصفى التحليلى ودراسة الحالة فى كلية التربية جامعة المنصورة والأداة المستخدمة فى الدراسة عبارة عن استبيان موجه للدارسين بالبرنامج للتعرف على العوامل التى تقف وراء انخفاض الكفاءة الداخلية الكمية للبرنامج.

وتضمنت الدراسة عرض وتحليل لمفهوم التعليم عن بعد وأهم خصائصه ومبرراته والأخذ به على المستوى الجامعى من مرحلة التعليم الأساسى للمستوى الجامعى من حيث النشأة والتطور ودراسة الإطار النظرى للكفاءة الداخلية، ومن أهم النتائج التى توصلت إليها الدراسة ما يلى.

من أهم الأسباب التى تقف وراء انخفاض الكفاءة الداخلية الكمية بالبرنامج موضع الدراسة من وجهة نظر الدارسين هى :

1. نقص أعضاء هيئة التدريس بالبرنامج، وكثرة تغيب بعضهم عن حضور اللقاءات الدراسية وعدم اهتمام بعضهم فى حل المشكلات التى يواجهها الدارسين فى البرنامج، وافتقار اللقاءات الدراسية لحرية المناقشة والحوار، وقد يرجع ذلك إلى كثرة أعداد الدارسين بالبرنامج وضيق الوقت المخصص للقاءات الدراسية.
2. مستوى الكتاب العلمى أعلى بكثير من مستوى الدارسين وسوء عرض وترتيب المادة العلمية وقلة احتواء الكتاب على الأمثلة والرسومات التوضحية وكبر حجم الكتاب ببعض المعلومات التى لا لزوم لها وتأخر وصول بعض الكتب المقررة للدارس.
3. كثرة عدد الفصول الدراسية فهى ثلاثة فى العام ومدة الفصل الدراسى صغيرة لا تتناسب مع المواد التى تدرس واستمرار الدراسة طوال العام.

4. تعارض وقت إذاعة البرامج مع وقت وجود الدارسين بالبرنامج وضيق وقت البرنامج الذى تذاع فيه المادة العلمية، والشرح باستخدام التليفزيون غير كاف حيث يتناول شرح عدد كبير من الصفحات فى وقت قليل، وعدم وجود مواعيد ثابتة ومنظمة لإذاعة البرنامج وعدم إعادة عرضها مرة أخرى.
5. عدم توافر موظفين أكفاء لتشغيل الأجهزة العلمية والمختبرات وعدم توافر الأجهزة العلمية بشكل كاف وقد لا يسمح للدارسين بتشغيل الأجهزة والتدريب عليها.
6. انشغال بعض الدارسين بأكثر من عمل أو نشاط خارجى وتعارض وقت العمل مع وقت الدراسة بالبرنامج.
7. عدم تناسب مواعيد الامتحانات مع بعض الدارسين وافتقار مراكز الدراسة للشروط الصحية من حيث الإضاءة والتهوية ومواعيد العمل بالمركز غير مناسبة لبعض العاملين وبعد مكان مركز الدراسة عن مقار الدارسين.

وتختلف الدراسة السابقة مع البحث الحالى من حيث الموضوع حيث أنها تناولت العوامل الكامنة وراء انخفاض الكفاءة الداخلية الكمية ببرامج تأهيل معلمى الحلقة الابتدائية للمستوى الجامعى عن طريق دراسة حالة لبرنامج تأهيلى بكلية التربية جامعة المنصورة، أما البحث الحالى فإنه يتناول التعليم عن بعد ومدى استخدامه فى تدريب القيادات التعليمية بجميع مراحل التعليم ما قبل الجامعى، وكذلك استخدام المنهج حيث استخدمت المنهج الوصفى التحليلى ودراسة حالة فى كلية التربية جامعة المنصورة أما البحث الحالى فقد استخدم المنهج الوصفى التحليلى، وقد استفاد الباحث من هذه الدراسة فى

بحثه الحالى فى التعرف على العوامل التى تؤدى إلى انخفاض كفاءة برامج التعليم عن بعد والمقترحات التى قدمها لرفع الكفاءة كما استفاد منها فى الإطار النظرى والخاص بواقع التعليم عن بعد فى مصر من حيث تحليل مفهوم التعليم عن بعد وأهم خصائصه ومبررات الأخذ به.

5- منهج مقترح لاستخدام أسلوب التعليم عن بعد فى التعليم الجامعى النظامى[32].

استهدفت هذه الدراسة ما يلى :

1. بيان ماهية التعليم عن بعد وخصائصه.
2. إعداد منهج على طريق التعليم عن بعد، أى مادة مطبوعة بالإضافة إلى مادة مذاعة مرئية وتطبيقية.
3. قياس فعالية هذا المنهج عن طريق بناء اختبار تحصيلى واستخدام بعض الأساليب الإحصائية.

وقد تحددت مشكلة الدراسة فى الإجابة على التساؤل الرئيسى التالى :

- هل يمكن استخدام أسلوب التعليم عن بعد فى التعليم التقليدى؟

وقد اعتمدت الدراسة على استخدام المنهج التجريبى مع تصميم منهج دراسى فى شكل وحدات دراسية مكتوبة ومسجلة على شرائط الفيديو وتجهيز قاعة الدراسة بشكل مركز دراسى.

(32) محمد عبد الرؤوف الشيخ، عبد الجواد بكر : منهج مقترح لاستخدام إسلوب التعليم عن بعد فى التعليم الجامعى النظامى، المؤتمر العلمى الثالث، رؤى مستقبلية للمناهج فى الوطن العربى، الإسكندرية، 4-8 أغسطس 1991، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، مـ1، 1991، ص61-85 0

وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية :

1. أن أسلوب التعليم عن بعد ذو أثر فعال فى التحصيل الدراسى أكثر من أسلوب المحاضرة العادية.

2. يمكن استخدام أسلوب التعليم عن بعد فى التعليم النظامى الجامعى فهو يعطى نتيجة أكثر فعالية من الأسلوب المتبع وذلك لما يأتى :

أ- يمكن من رفع أداء المعلم حيث تتوافر الأجهزة والكتب والوسائل التعليمية.

ب- يمكن من التغلب على مشكلة الكتاب الجامعى وتأخيره بالنسبة للطلاب.

جـ- يعوض النقص فى أعضاء هيئة التدريس وخاصة فى الكليات النظرية.

د- يساعد فى توفير النفقات المالية.

هـ- يساعد فى إنتاج مناهج تعليمية جيدة.

و- يمكن من تطبيق نظام الساعات المعتمدة والمطبق فى معظم جامعات العالم.

وتختلف هذه الدراسة عن البحث الحالى من حيث الموضوع، حيث تناولت إعداد منهج مقترح لاستخدام أسلوب التعليم عن بعد فى التعليم الجامعى النظامى، فى حين أن البحث الحالى تناول استخدام أسلوب التعليم عن بعد فى تدريب القيادات التعليمية، كما اختلفت عن البحث الحالى من حيث منهج البحث حيث استخدمت المنهج التجريبى مع تصميم منهج دراسى فى شكل وحدات دراسية مكتوبة ومسجلة على شرائط الفيديو، وتجهيز قاعة الدراسة بشكل مركز دراسى، فى حين استخدم البحث الحالى المنهج الوصفى.

وقد استفاد الباحث من هذه الدراسة فى الإطار النظرى الخاص بواقع التعليم عن بعد فى مصر.

6- التعليم عن بعد فى مجال محو الأمية وتعليم الكبار فى ج.م.ع[33].

هدفت هذه الدراسة إلى ما يلى :

1. التعرف على واقع التعليم عن بعد فى مجال محو الأمية وتعليم الكبار.
2. إبراز أهم الاتجاهات العالمية المعاصرة للتعليم عن بعد فى مجال الأمية وتعليم الكبار فى بعض الدول.
3. اقتراح بعض أنواع التعليم عن بعد والتى يمكن أن تفيد المسئولين عن محو الأمية وتعليم الكبار.
4. وضع تصور مقترح لنموذج مقترح للتعليم عن بعد فى مجال محو الأمية وتعليم الكبار فى ضوء كل من الاتجاهات العالمية المعاصرة فى بعض الدول المتقدمة والنامية وواقع المجتمع المصرى.

وقد تمثلت مشكلة الدراسة فى الإجابة على التساؤلات التالية :

- ما واقع التعليم عن بعد فى مجال محو الأمية وتعليم الكبار فى ج.م.ع؟
- ما معوقات استخدام التعليم عن بعد فى مجال محو الأمية وتعليم الكبار؟
- ما النماذج العالمية المعاصرة فى استخدام التعليم عن بعد فى بعض الدول المتقدمة والنامية ومدى ملاءمتها للمجتمع المصرى؟
- ما النموذج المقترح للتعليم عن بعد فى مجال محو الأمية وتعليم الكبار فى مصر؟

([33]) عبد العزيز عبد الهادى الطويل : التعليم عن بعد فى مجال محو الأمية وتعليم الكبار فى ج0م0ع، دراسة تقويمية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة المنصورة، 1993 .

واستخدم الباحث المنهج الوصفى التحليلى لملاءمته لموضوع الدراسة بالإضافة إلى مجموعة من أدوات البحث الملائمة لجمع البيانات كالاستبيان والمقابلات الشخصية وكان من أهم ما توصل إليه من نتائج فى دراسته ما يلى :

- أن أكثر صيغ التعليم عن بعد ملائمة للمجتمع المصرى هى وجود هيئة مستقلة.
- أن أكثر الطرق والوسائل المستخدمة ملائمة للتعليم عن بعد هى التليفزيون التعليمى ثم اللقاءات الدورية لبعض الوقت فى المراكز التعليمية ثم التسجيلات الصوتية والمرئية.
- أن قناة البث التليفزيونى المناسبة يجب أن تكون قناة تعليمية مستقلة.
- إقبال الدارسين على برامج محو الأمية وتعليم الكبار ضعيف.
- هناك بعض الصعوبات والمشكلات التى تعوق العمل فى مجال محو الأمية وتعليم الكبار منها ما هو متعلق بالدارس والمعلم والبرامج ومشكلات عامة أخرى.

وتختلف الدراسة السابقة عن البحث الحالى من حيث الموضوع، حيث تناولت التعليم عن بعد فى مجال محو الأمية وتعليم الكبار بينما البحث الحالى يتناول التعليم عن بعد ودوره فى تدريب القيادات التعليمية، وتتفق مع البحث الحالى من حيث المنهج حيث استخدمت المنهج الوصفى التحليلى بالإضافة إلى الاستبيان والمقابلات، كما استعرضت خبرات بعض الدول المتقدمة والنامية فى مجال التعليم عن بعد.

وقد استفاد الباحث فى بحثه الحالى من هذه الدراسة فى الإطار النظرى الخاص بواقع التعليم عن بعد فى مصر والتعرف على التجارب العالمية فى مجال التعليم عن بعد.

7- تخطيط التعليم الجامعى المفتوح فى مصر[34].

استهدفت هذه الدراسة التعرف على مدى حاجة المجتمع المصرى إلى التعليم الجامعى المفتوح كأحد اساليب التعليم عن بعد، والأسلوب الأمثل لتخطيطه وفاء باحتياجات المجتمع وتمثلت مشكلة الدراسة فى الإجابة على التساؤل الرئيسى التالى : ما مدى الحاجة إلى التعليم الجامعى المفتوح فى مصر؟ وما الأسلوب الأمثل لتخطيطه وفاء باحتياجات المجتمع؟ والذى يتفرع منه التساؤلات الفرعية التالية :

1. ما واقع التعليم الجامعى المفتوح فى مصر؟ وما توجهاته المستقبلية؟
2. ما المعالم الرئيسية للتعليم الجامعى المفتوح؟ وما أهم الاتجاهات العالمية فى تطبيقه؟
3. ما أسس التخطيط للتعليم الجامعى المفتوح؟
4. ما الأسلوب المقترح لتخطيط التعليم الجامعى المفتوح فى مصر؟

وللإجابة على التساؤل الرئيسى وما يتفرع منه من أسئلة استخدمت الدراسة المنهج الوصفى مع الاستعانة بمدخل تحليل النظم باعتباره أحد المداخل الأساسية، والأداة الأكثر ملاءمة لتخطيط التعليم المفتوح وذلك للتعرف على كل جزء من أجزاء النظام وتفاعلاتها مع الأجزاء الأخرى.

وانتهت الدراسة بتقديم نموذج مقترح للجامعة المفتوحة، تمثلت أبعاده فى تخطيط التعليم الجامعى المفتوح فى مصر، وذلك بالتركيز على برامج

([34]) نجوى يوسف جمال الدين : تخطيط التعليم الجامعى المفتوح فى مصر، رسالة دكتوراه غير منشورة، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة، 1995 0

إعداد المعلم وتدريبه واختيار وسائط التعليم وتقويم نظم دعم ومساعدة الطلاب ونظم تقويم الامتحانات.

وعلى هذا تختلف هذه الدراسة عن موضوع البحث الحالى من حيث الموضوع، حيث تناولت هذه الدراسة التعليم الجامعى المفتوح وأسس التخطيط له كنظام للتدريس عن بعد، فى حين أن البحث الحالى يتناول التعليم عن بعد، ودوره فى تدريب القيادات التعليمية، كما تختلف من حيث المنهج المستخدم حيث استخدمت المنهج الوصفى وأسلوب تحليل النظم فى حين استخدم البحث الحالى المنهج الوصفى مع الاستعانة بالمنهج المقارن عن طريق استعراض خبرات بعض الدول فى مجال التعليم عن بعد ومدى الاستفادة منها فى مصر.

وقد استفاد منها الباحث فى بحثه الحالى فى التعرف على واقع التعليم الجامعى المفتوح فى مصر كأحد أشكال التعليم عن بعد، وكذلك التعرف على الوسائط المستخدمة.

8- سياسات أعداد وتدريب المعلمين من بعد فى سريلانكا وإندونيسيا وإمكانية التطبيق فى مصر[35].

استهدفت الدراسة تطوير نظام إعداد وتدريب المعلمين من بعد فى مصر فى ضوء نتائج دراسة مقارنة لتطبيقات نظام إعداد وتدريب المعلمين من بعد فى كل من سريلانكا وإندونيسيا وذلك من خلال الإجابة على التساؤلات التالية :

1. ما سياسات التعليم عن بعد من الناحية النظرية والتطبيقية؟

([35]) كمال حسنى بيومى : سياسات إعداد وتدريب المعلمين من بعد فى سريلانكا وإندونيسيا وإمكانية التطبيق فى مصر، المؤتمر القومى لتطوير أعداد المعلم وتدريبه ورعايته، المركز القرى للبحوث التربوية والتنمية،القاهرة، 1997 0

2. ما ظروف وإمكانات تطبيق نظام التعليم من بعد فى إعداد وتدريب المعلمين فى كل من سريلانكا وإندونيسيا باعتبارهما دولتين ناميتين؟

3. ما الدروس المستفادة والبدائل المطروحة لتطوير ودعم نظام إعداد وتدريب المعلمين من بعد فى مصر فى ضوء ما تكشف عنه الدراسة المقارنة؟

واتبع الباحث فى دراسته المنهج المقارن الذى يهتم بوصف وتحليل المعلومات والبيانات المتاحة فى ضوء فهم القوى والعوامل الثقافية المؤثرة فيها، وذلك من أجل الوقوف على أوجه التشابه والاختلاف بين كل من نظامى التعليم والتدريب التقليدى والتعليم والتدريب عن بعد.

وتوصل الباحث فى دراسته إلى عدة نتائج من اهمها ما يلى :

1. أشارت الدراسة إلى مزايا توقعات إيجابية عند نجاح تطبيق نظام إعداد وتدريب المعلمين من بعد تتمثل بإيجاز فى تمكن المعلمين من مواصلة دراستهم للحصول على مؤهل دراسى، أو تحقيق نمو مهنى أثناء الخدمة دون أدنى اضطراب لأسلوب معيشتهم او دخولهم، كما أنه من الممكن استيعاب تلك البرامج لأعداد ضخمة من المعلمين فى وقت واحد دون تميز ضد هؤلاء الذين يعيشون فى المناطق النائية أو البعيدة، فضلاً عن أن هذا النوع من التعليم يغير من اتجاهات وأداء المعلمين بالإيجاب فى ممارسة المهنة من جهة وتحسين معدلات تحصيل الطلاب من جهة أخرى، كما أن تكلفة برامج إعداد وتدريب المعلمين من بعد منخفضة مقارنة بالبرامج التقليدية، مما تشجع الحكومات على التوسع فى ممارسات وتطبيقات برامج ونظم إعداد وتدريب المعلمين من بعد.

2. أكدت الدراسة على أن نجاح النظام وكفايته لا تقتصر على تبنى النظريات والفلسفات وإصدار القرارات واللوائح بل تمتد إلى التطبيع والممارسة فى ظل مناخ عام بتطلبه تطوير النظام.

وقد توصلت الدراسة إلى عدة ضمانات ومستلزمات لإحداث التطوير فى مشروع تأهيل المعلمين من بعد تمثلت فيما يلى :

- تكامل الإطار النظرى للنشاط والعمل الخاص بالتعليم عن بعد.
- ضرورة الربط بين التدريس من بعد والأنشطة المصاحبة بزيارات توجيهيه وإرشادية.
- ضرورة تركيز برامج التأهيل من بعد على تطبيقات المواد الدراسية والمهارات التدريبية.
- ضرورة توافر أعداد كبيرة من الدارسين فى برامج التأهيل من بعد ليتم تدريبهم بأقل تكلفة ممكنة.
- مراعاة المؤشرات المستقبلية عند التخطيط لسياسات إعداد وتدريب المعلمين من بعد.
- تطوير خطة ونظام الدراسة لبرامج التأهيل من بعد.

وتختلف الدراسة السابقة عن البحث الحالى فى أنها تناولت سياسات إعداد وتدريب المعلمين من بعد فى حين أن البحث الحالى بتناول أعداد وتدريب القيادات التعليمية من بعد كما تختلف من حيث المنهج المستخدم حيث أنها استخدمت المنهج المقارن فى حين استخدم البحث الحالى المنهج الوصفى التحليلى.

وقد استفاد الباحث من هذه الدراسة فى الإطار النظرى الخاص بواقع التعليم عن بعد فى مصر وكذلك فى التوصيات والمقترحات.

9- استراتيجيات دعم برامج التعليم عن بعد فى المدارس العالية[36].

استهدفت هذه الدراسة التعرف على أدوار المشرف والطلبة بالنسبة لمنهج (Course) التعليم العالى عن بعد وكيف تؤثر هذه الأدوار على أداء الطلبة.

قامت الدراسة بتصميم بحث حالة متعددة الأجناس ثلاثة فصول دراسية من مدارس عالية مختلفة، وهى مدارس الجنوب العالية والمدارس المركزية العالية شمالاً وكلها تقدم (Course) فيزياء تعليم عن بعد خلال العام الدراسى 95/94 وكان (Course) يقدم مباشرة من خلال (Satellite) نظم الحاسب والتليفون تربط الطلبة بالمدرسة عن بعد، تصميم (Course) يشمل 30دقيقة تدرس ونشاطات اخرى تقدم بواسطة مدرس (Satellite) يليها 20دقيقة بعيداً عن الإرسال والتى يتولى خلالها المشرف والطلبة أداء الواجبات المنزلية والمناقشة وإجراء التجارب المعملية.

وتشتمل منهجية البحث على ملاحظة مكثفة للفصل الدراسى والمقابلات مع مشرفى فصول الطلبة، ومراجعة وتحليل الأعمال الكلية والوثائق الموجودة والمصادر المستخدمة فى (Course) وكل مشترك فى فصل الفيزياء كان يراقب يومياً فى جميع جوانبه طوال وحدتى الدراسة أما الوحدة الثالثة فيتم ملاحظتها مؤخراً وصممت العينة المختارة بحيث تشمل ما يلى:

([36]) Kirby, Elizabeth : Strategies to support Effective Distance Education Programs in high Schools, State University of west Georgia, http : II WWW. Coe. Uh. Edu/ linsite/ elec – pub/HTML 1998/ de kirb. Htm.

أ- شهادة المشرف والدراسات العلمية الحاصل عليها.

ب- خبرات المشرف فى التعليم عن بعد.

جـ- حجم الفصل.

د- البيئة الجغرافية للطالب.

هـ- جدول المدرسة والتعليم عن بعد.

و- عدد الكورسات التى تقدمها المدرسة عن بعد.

ل- موقع المدرسة.

واستخدمت طريقة المقارنة وتحليل البيانات لتوضيح أوجه الخلاف فى النماذج والاتجاهات.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- للمدرسة أثر بالغ على أدوار وأداء كل من المشرف والطالب، حيث أن وضع الجدول المنظم لفصول التعليم عن بعد له تأثير عند الطالب، حيث أن عدم تناسبه مع مواعيد الطالب قد يؤثر على دور المشرف لتوصيل المعلومات التى فقدها الطالب عند تخلفه عن موعد الحضور إلى المدرسة بسبب عدم تناسب مواعيد الدراسة مع الطالب أو عدم متابعته للمادة بسبب توقف الإرسال، وكذلك إجراءات التسجيل بالمدرسة له تأثير على الطلبة وعلى أداء المشرف حيث قد يتطلب إجراء التسجيل اختباره فى بعض المهارات الأساسية وبالتالى فإن تدنى الطالب فى بعض المهارات قد يلقى عبئاً على المشرف فى رفع مستوى هذه المهارات لدى الطالب حتى يتماشى مع زملائه.
- سياسات المدرسة لها تأثير على طلبة التعليم عن بعد وعلى أدائهم.

- خبرة المشرف السابقة لها تأثير فعال على اداء طلاب التعليم عن بعد، حيث أن أدوارهم لا تتوقف عند إدارة الفصل والمناخ وتنظيمه بل إلى بعض المهام التخطيطية والتدريسية وتسوية الفوارق بين المدارس والجدول وبين الطلبة والإجابة عن استفسارات الطلبة وتوجيه الطلبة إلى مصادر التعليم المختلفة.
- هناك عوامل أخرى تؤثر على أداء كل من المشرف والطالب مثل الذكاء الفردى للطلبة والمهارات الأكاديمية الأخرى والخبرات.
- خلفية المشرف العلمية لها تأثير أيضاً على أداء الطلبة وتزود من أدواره مع طالب التعليم عن بعد.

وتختلف هذه الدراسة مع البحث الحالى من حيث الموضوع، حيث أنها ركزت على العوامل المؤثرة على أداء وأدوار المشرف والطالب، أما البحث الحالى فتناول التعليم عن بعد ومدى استخدامه فى تدريب القيادات التعليمية، كما تختلف من حيث المنهج المستخدم حيث استخدمت المنهج المقارن مع الملاحظة المكثفة والمقابلات الشخصية مع المشرفين والطلاب أما البحث الحالى فقد استخدم المنهج الوصفى التحليلى.

وقد استفاد منها الباحث فى التعرف على العوامل المؤثرة على أداء طلبة التعليم عن بعد وإنجازاتهم، وكذلك العوامل المؤثرة على أداء وأدوار المشرفين فى التعليم عن بعد ومدى إسهامهم فى نجاح نظام التعليم عن بعد وفى تحقيق أهدافه.

10- الاختلاف بين التعليم عن بعد والتعليم التقليدى[37].

([37]) Merisotis, James P. : what's the difference? (College – Level Distance and Classroom – Based Education), Washington, Heldref, Publications, 1999.

حاول الباحث أن يبحث قضية كفاءة التعليم عن بعد بمراجعة الشواهد والبراهين المتاحة عن الموضوع، وذلك عن طريق مراجعة شاملة للمقالات والأبحاث والأوراق الرسمية والدراسات الخاصة بموضوع التعليم عن بعد، وذلك للتوصل إلى نتائج مؤكدة عن كفاءة التعليم عن بعد من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية :

1. ما نتائج البحث عن كفاءة التعليم عن بعد؟ وهل هى صحيحة وفعالة؟
2. هل هناك فجوات فى البحث تتطلب مزيداً من التحقيق والمعلومات؟
3. ماذا تقترح الأبحاث التى تناولت هذا الموضوع؟ وبماذا توصى للمستقبل؟

وقد قام الباحث بمراجعة مئات الأبحاث والمقالات التى تناولت التعليم عن بعد خلال التسعينات والرسائل العلمية، وقد توصل الباحث من خلال هذه الدراسات العلمية والأبحاث والتقارير الرسمية إلى النتائج التالية :

1. أن معظم الأبحاث والرسائل العلمية قد قاست كفاءة التعليم عن بعد من خلال ما يلى :
 - مخرجات الطلبة ودرجات الاختبار.
 - اتجاهات وعادات الطلبة تجاه التعليم من خلال التعليم عن بعد.
 - الرضا العام للطلبة تجاه التعليم عن بعد.
2. ان معظم هذه الدراسات تقرر أنه دون النظر إلى التكنولوجيا المستخدمة فى التعليم عن بعد فليس هناك فارق مع التعليم التقليدى.

3. هناك دراسات تجريبية توضح ان طلبة التعليم عن بعد تساوت فى نفس النتائج للامتحانات مع التعليم التقليدى، وأن لهم نفس الاتجاهات تجاه Course المدرس.

4. ظهرت العديد من المشكلات فى نتائج الأبحاث، حيث أن هذه النتائج قد تؤدى إلى نتائج غير مؤكدة أو ضئيلة القيمة وذلك للأخطاء الآتية :

- أن معظم الدراسات التجريبية للتعليم عن بعد مصممة لقياس كيفية تأثير تكنولوجيا التعليم على مخرجات نمط معين من التعليم أو عادات وسلوكيات الطلبة تجاه كورس محدد، ففى الغالب أن فى معظم الأبحاث التجريبية يوجد تحكم غير جيد فى القيم المختلفة غير المترابطة ونتيجة ذلك يصعب التحكم فى الاختلافات فضلاً عن أن التكنولوجيا وسائل مساعدة مؤثرة.

- لم تستخدم كثير من الدراسات عينات عشوائية من الدراسات، وكثير من الدراسات استخدمت مجموعات متكاملة لأغراض المقارنة، وكنتيجة لذلك أن هذه الدراسات لم تتناول عدداً من المتغيرات مثل : علم أصول التدريس وخصائص الطالب ووقت أداء المهام وأثره على التحصيل الأكاديمى أو رضا الطالب، وليس فقط التكنولوجيا المستخدمة لتوصيل التعليم عن بعد، وبالطبع الاختيار العشوائى لا يضمن الحكم، والمجموعات التجريبية تتشابه فى كل خاصية.

- الثقة والشرعية فى الأدوات المستخدمة لقياس مخرجات الطلبة وعاداتهم غير مؤكدة ومشكوك فيها فهل أدوات القياس والاختبارات النهائية والامتحانات القصيرة والاستبيانات أو مقاييس الاتجاهات المطورة بمعرفة

المدرس تقيس ما كان مفروضاً قياسه؟ إن الدراسة الجيدة لابد أن تشمل على براهين للشرعية والثقة فى أدوات القياس حتى تقنع القارئ بالنتائج.

- لم تكن كثير من الدراسات ملائمة للحكم على شعور واتجاهات وعادات الطلبة والكلية.

- لم تأخذ معظم الأبحاث فى الحساب الاختلافات بين الطلاب فى التعليم عن بعد والتعليم التقليدى حتى تفرق بين كفاءة التعليم عن بعد والتعليم التقليدى.

تختلف الدراسة السابقة عن البحث الحالى فى أنها لم تتضمن إطاراً نظرياً أو فكرياً ولكن حاول سرد الأبحاث والدراسات السابقة فى حين أن البحث الحالى يقوم بوضع تصور مقترح لاستخدام التعليم عن بعد فقام بوضع إطار نظرى وكذلك تناول خبرات بعض الدول ثم الدراسة الميدانية وتحليل نتائجها وذلك للتوصل إلى أفضل البدائل للتعليم عن بعد وقد استفاد الباحث من هذه الدراسة فى بحثه الحالى فى التعرف على الأبعاد التى من خلالها يمكن الحكم على كفاءة التعليم عن بعد ووجه الاختلاف بينه وبين التعليم التقليدى.

11- الأخذ بالتكنولوجيا (التطبيقات للتعليم عن بعد)(38).

تهدف هذه الدراسة بحث أثر الخصائص الديموجرافية السكانية على قرار طلاب التعليم عن بعد لاستخدام التكنولوجيا فى دراستهم، والصعوبات التى تواجههم فى استخدام تكنولوجيا الشبكة العنكبوتية حالياً ومستقبلاً وأثر

(38) Jacqui Cleland and others : Taking to technology Implications for Second Chance' Distance Education, Messey University Palmerston North, New Zealand, 2000.

- http : IIWWW. Com. Unisa. Educ. Au/ CCCC/ Papers/ Refereed/ paper 10/ paper 10-1. Htm, 2000.

متطلبات العمل والأسرة على الدراسة وبهذا تقدم هذه الدراسة بيانات قيمة عن المتغيرات المؤثرة فى استخدام التكنولوجيا بواسطة طلاب التعليم عن بعد.

وكان تصميم البحث هو المسح المستعرض باستخدام الاستبانة المقننة وأرسل الاستبيان بالبريد إلى 631 طالباً مسجلاً فى خمسة برامج للتعليم عن بعد بجامعة ماسى وتضمن الاستبيان أسئلة عن عدة عوامل ديموجرافية اشتملت على الجنس، العمر، دخل الأسرة، الوضع الوظيفى، الحالة الاجتماعية والخبرة السابقة بالحاسب، والخبرة الدراسية والصعوبات التى يواجهونها فى دراستهم باستخدام التكنولوجيا وحساب المتوسط الحسابى الكلى لتقديرات كل فرد لتصميم مؤشر جامع للمتغيرات موضحاً شدة الصعوبات لاستخدام تكنولوجيا الشبكة العنكبوتية. وطلب من الطلاب المشاركين ترتيب عدد المفردات المتعلقة بالصراع بين العمل والأسرة، وأثر ذلك على دراستهم وتم تحديد درجة كلية لصراع العمل – الأسرة – الدراسة بجمع درجات المفردات واستخراج المتوسط وتكونت عينة الدراسة من عدد إجمالي 217 طالب تعليم عن بعد من نيوزيلاندا وما وراء البحار، أى بنسبة استجابة 34.4٪ وتراوح عمر المشاركين بين 30- 45 سنة وكان عدد المشاركين من الإناث 65٪ يفوق عدد الذكور 35٪ وأن أكثر من نصف العينة 52.1٪ يعمل كل الوقت بينما 24.9٪ يعمل بعض الوقت وكان هناك تنوع كبير من ناحية كمية الخبرة الدراسية الجامعية لدى الطلاب وكان نصف العينة من ذوى الدخل المرتفع وثلث العينة من ذوى الدخل المتوسط و20٪ من المشاركين من ذوى الدخل المنخفض.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

1. أن التكنولوجيا تمثل عوائق أساسية لهؤلاء الطلاب ذوى الدخل المحدود وأثرت على اتجاهاتهم وإدراكاتهم واستخدام التكنولوجيا، هؤلاء الطلاب يمكن أن يخرجوا من التعليم العالى إذا ما أصبحت تكنولوجيا

الاتصال بواسطة الحاسب إجبارية، حيث أصبحت وسائل التكنولوجيا رخيصة إلا أنها ليست فى استطاعة ذوى الدخل المنخفض.

2. أوضحت الدراسة أن تركيبة طلاب التعليم عن بعد تختلف وبشكل واضح عن طلاب تعليم الحرم الجامعى، فعلى سبيل المثال أن أغلب طلاب التعليم عن بعد بجامعة ماسى يعملون كل الوقت فى مؤسسات متوسطة الحجم، ويدرسون بعض الوقت، والكثير منهم يعول، وأوضحت النتائج أن الرجال يواجهون مستويات متساوية من صراع العمل – الأسرة – الدراسة مع النساء، والضغوط التى يواجهونها تمثل تحديات لكل من الطلاب والمؤسسات، فبينما يستجيب الطلاب لهذا التحدى بالاعتراف بأهمية تشجيع الأسرة وتنظيم الوقت وضبط الذات فإن مؤسسات التعليم عن بعد تستطيع تقديم المزيد من حيث تخطيط برامج التدريس وجدول الدراسة فى تناسب مع مواعيد العمل للطلاب.

3. وبالنسبة لعامل الخبرة بالحاسب فقد وجد أن الطلاب ذوا الخبرة الواسعة بالحاسب يرون أن التكنولوجيا مفيدة وسهلة الاستخدام، ومتوافقه مع أسلوب عملهم ويرغبون فى استخدامها فى المستقبل.

4. قد أشار أكثر من 60٪ من المشاركين أن التزاماتهم الأسرية ومواعيد العمل تتدخل مع دراستهم، فقد واجه حوالى نصف المشاركين صراعاً يومياً وشعروا بالحاجة إلى التضحية بوقت الدراسة للوفاء بالتزامات العمل والأسرة.

وقد أوصت الدراسة بأنه يجب الا تكون التكنولوجيا إضافة لأعباء الدارسين، وأن التدريس متعدد الوسائط يجب أن يساعد، ولا يعوق الاستفادة والتعليم للطلاب من ذوى الدخل المتوسط.

وتختلف هذه الدراسة عن البحث الحالى من حيث موضوع البحث، حيث أنها تناولت بحث الارتباط من الخصائص السكانية (العمر، الجنس، الدخل، الخبرة، الدراسة، الخبرة بالحاسب، والوضع الوظيفى، الحالة الاجتماعية) واستخدام التكنولوجيا لطلاب التعليم عن بعد أما البحث الحالى فتناول التعليم عن بعد ودوره فى تدريب القيادات التعليمية، كما تختلف من حيث المنهج المستخدم حيث كان تصميم الدراسة هو المسح المستعرض باستخدام الاستبانة المقننة، بينما البحث الحالى فقد استخدم المنهج الوصفى التحليلى، وقد استفاد الباحث من الدراسة السابقة فى البحث الحالى فى التعرف على العوائق والصعوبات التى قد تواجه طلاب التعليم عن بعد، وأثر الخصائص الديموجرافية على قرار طلاب التعليم عن بعد لاستخدام التكنولوجيا فى دراستهم.

التعليق العام على الدراسات السابقة :

1- أولاً التعليق على دراسات المحور الأول : القيادات التعليمية من حيث الإعداد والتدريب :

ركزت دراسات المحور الأول على القيادات التعليمية من حيث الإعداد والتدريب وأساليب اختيارها، وكذلك أهم المشكلات التى تواجه نظم التدريب حيث وضح من خلال الدراسات السابقة انه من الموضوعات الهامة القابلة للبحث لما له من أثر كبير فى فعالية الإصلاح التعليمى والارتقاء بالعملية التعليمية.

أما عن أسلوب البحث وأداته، فإن جميع دراسات هذا المحور استخدمت الجمع بين الدراسة النظرية والدراسة الميدانية ما عدا دراسة كل من "على هود باعباد" ودراسة "آن وفرهارت" حيث استخدم كل منهما الدراسة النظرية من خلال المنهج المقارن.

كما اعتمد معظم الباحثين فى الدراسات السابقة على الاستبيان والمقابلات الشخصية وهما نفس الأداتين المستخدمتين فى البحث الحالى، وقد اعتمد معظم الباحثين فى معالجة الموضوع على المنهج الوصفى ماعدا دراسة "على هود باعباد" و"آن وفرهات" حيث ركزت الدراستين على المنهج المقارن فى حين استخدم البحث الحالى المنهج الوصفى بالإضافة إلى الأسلوب الاحصائى.

كذلك فإن معظم الدراسات السابقة تناولت القيادات التعليمية فى مرحلة واحدة من مراحل التعليم المختلفة (ابتدائى وثانوى) بينما البحث الحالى فقد تناول القيادات التعليمية من مديرى إدارات تعليمية ومديرى المراحل ومديرى المدارس بمراحل التعليم المختلفة (ابتدائى، إعدادى، ثانوى).

ركزت جميع الدراسات السابقة على مجال واحد فقط وهو مجال القيادات التعليمية من حيث أساليب الاختيار والإعداد والتدريب، فى حين أن البحث الحالى قد جمع بين مجالين وهما مجال القيادات التعليمية ومجال التعليم عن بعد ودوره، فى تدريبها وربما يرجع ذلك لحداثة نشأة نظام التعليم عن بعد.

تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث أهداف الدراسة وعينة الدراسة وإجراءات الدراسة الميدانية حيث أنها تدرس دور التعليم عن بعد فى تدريب القيادات التعليمية وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة فيما يلى :

1. التعرف على أوضاع القيادات التعليمية فى بعض الدول من حيث الإعداد والتدريب وأساليب اختيارها.
2. التعرف على بعض المشكلات التى تواجه عملية تدريب القيادات التعليمية.

كما استفادت من الدراسات السابقة فيما انتهت إليه تلك الدراسات من نتائج وتوصيات.

ثانياً : التعليق على دراسات المحور الثانى : التعليم عن بعد :

من خلال عرض الدراسات السابقة لنظام التعليم عن بعد يتضح ما يلى:

- أن معظم الدراسات تناولت استخدام التعليم عن بعد لمواجهة مشكلة الأمية وتعليم الكبار وانه بمثابة فرصة اجتماعية وتعليمية للمراة بأن تستمر وتواصل التدرج فى السلم التعليمى، وكذلك تخطيط التعليم الجامعى المفتوح كشكل من أشكال التعليم عن بعد، واستخدام التعليم عن بعد فى التعليم الجامعى، وتطوير نظام التعليم عن بعد لإعداد وتدريب المعلمين وتأهيلهم، وأثر الخصائص الديموجرافية السكانية على قرار طلاب التعليم عن بعد فى استخدام الوسائل التكنولوجية فى دراساتهم، والصعوبات التى تواجههم، وكذلك مدى تأثير أدوار المشرفين والمدارس على أداء طلاب التعليم عن بعد وعلاقة التكاليف الخاصة والعائد المتوقع على معدلات التحاق طلاب التعليم عن بعد من خلال الجامعة المفتوحة.
- تناولت الدراسات السابقة أبعاداً متعددة للتعليم عن بعد من حيث التخطيط والنماذج والمناهج والطرق والوسائل المستخدمة والتكاليف.
- لم تتناول هذه الدراسات استخدام التعليم عن بعد فى تدريب القيادات التعليمية، بل ركزت بعضها على مجال محو الأمية وتعليم الكبار وتأهيل وتدريب المعلمين عن طريق التعليم عن بعد.

- جمع نتائج الدراسات السابقة توصلت إلى أن نظام التعليم عن بعد من البدائل الفعالة فى التعليم ومحو الأمية بصفة عامة وتأهيل وتدريب المعلمين بصفة خاصة.
- تختلف الدراسات السابقة عن البحث الحالى من حيث الأهداف وعينة الدراسة وإجراءات الدراسة الميدانية حيث أن البحث الحالى يدرس دور التعليم عن بعد فى تدريب القيادات التعليمية.
- تتفق معظم الدراسات السابقة مع البحث الحالى من حيث المنهج المستخدم، حيث أنها جميعاً استخدمت المنهج الوصفى والاستبيان كأداة للبحث ما عدا دراسة "محمد عبد الرؤوف الشيخ" و"عبد الجواد بكر" والتى استخدمت المنهج التجريبى ودراسة "كمال حسنى بيومى" والتى استخدمت المنهج المقارن ودراسة "دان فيلون" التى استخدمت المنهج المقارن ودراسة "اليزابيث كريى" والتى استخدمت أيضاً المنهج المقارن فى حين أن البحث الحالى استخدم المنهج الوصفى والأسلوب الإحصائي لمعالجة الدراسة الميدانية.

وقد ساعدت الدراسات السابقة والمتعلقة بالتعليم عن بعد فى الإفادة من النقاط التالية :

- التعرف على خبرات وتجارب عالمية فى مجال التعليم عن بعد.
- أهمية استخدام التعليم عن بعد فى مجال التعليم والتدريب ومحو الأمية.
- التعرف على العوامل المؤثرة فى أداء طلبة التعليم عن بعد.
- التعرف على أثر الخصائص الديموجرافية السكانية على قرار طلاب التعليم عن بعد فى استخدام التكنولوجيا.
- التعرف على الأساليب التكنولوجية المستخدمة فى التعليم عن بعد.

- علاقة التكاليف الخاصة والعائد المتوقع بمعدلات التحاق طلاب التعليم عن بعد.
- كما استفاد البحث الحالى من الدراسات السابقة فيما انتهت إليه تلك الدراسات من نتائج وتوصيات.

الفصل الثاني

القيادات التعليمية فى مصر

اولاً : القيادات التعليمية :

مقدمة

1- القيادة (مفهومها – نظرياتها - انماطها).

أ- مفهوم القيادة.

ب- نظريات القيادة.

جـ- انماط القيادة.

2- اساليب اختيار القيادات التعليمية فى مصر.

3- اختصاصات ومسئوليات القيادة التعليمية فى مصر.

ثانياً : تدريب القيادات التعليمية : (الواقع والمعوقات)

1- مفهوم التدريب وأهميته

أ- مفهوم التدريب.

ب- أهمية التدريب.

2- أهداف التدريب وأنواعه.

أ- أهداف التدريب.

ب- أنواع التدريب.

3- اسس ومبادئ التدريب.

4- مراحل التدريب.

5- واقع تدريب القيادات التعليمية فى مصر.

6- معوقات تدريب القيادات التعليمية.

مقدمة

لقد أدت التطورات المتلاحقة فى ميادين علم الإدارة إلى انبثاق نظريات ودراسات حديثة فى مجال القيادة الإدارية وكان لتطبيق مفاهيمها فى مجال الإدارة التعليمية والمدرسية الأثر الفعال فى أداء المدرسة الحديثة دورها اللائق بها فى دفع المسيرة التعليمية نحو رفع كفاءة العملية التعليمية "فقد اتجهت كثير من الدول إلى تطوير التعليم وتحديثه ليس فقط عن طريق المناهج الدراسية وتحسين العملية التعليمية والإشرافية وتجهيز المبانى المدرسية بالمعدات والأدوات الضرورية، وإعداد المدرسين فقط بل أصبح التفكير كذلك فى إيجاد قيادات تربوية فعالة ومدربة تدريب يتناسب ومتطلبات العصر والتطور الاجتماعى والتقنى من أجل تنمية شاملة لكل مرافق المجتمع"[39] وفى ظل هذه التطورات والمتغيرات والتحديات التى يستلزم من القيادات التعليمية معايشتها بأسلوب علمى بعيد عن التقادم والمفاهيم الإدارية التقليدية التى ترتكز على مداخل تتسم بالمحدودية ولم تعد تناسب مجريات الأمور وفى ذلك يقول بيتر دركر "أنه فى العشرين سنة القادمة سيكون مصدر القوة الحقيقية للتنافس على المستقبل والنجاح بين المؤسسات على اختلاف أنواعها يكمن فى مجموعة المهارات والكفاءات التى تمتلكها القيادات والتى تمثل عنصراً من عناصر مميزاتها التنافسية من خلال ما تقدمه من أفكار وابتكارات حديثة تضيف منافع متوقعة للمستفيدين من خدماتها[40].

([39]) عبد الرحمن إبراهيم المحجوب : أبعاد القيادة الإدارية كما تراها مديرات للمدارس الأبتدائية، المجلة العربية للتربية، ع1، مجـ16، تونس، يونية 1996، ص99 0

([40]) Peter, F.Drucker : "Managing for the Future" Butter wath H, Eineman, Oxford, 1992, P.303.

ولكن الملاحظ فى الأقطار النامية عامة وفى المنطقة العربية بوجه خاص أن القيادات التعليمية ومديرى المدارس لازالوا ينطلقون فى أداء واجباتهم ووظائفهم من مسلمات ومفاهيم تقليدية لا تتناسب مع الاتجاه العام الرامى إلى تحقيق ديمقراطية التعليم ضمن مفاهيم التربية المستديمة التى تؤكد مبدأى التكامل العمودى "التربية مدى الحياة" والتكامل الأفقى "أى ربط التربية بالحياة" كما أننا يمكنا أن نفترض افتراضاً ليس فيه سوى نسبة ضئيلة من الخطأ أن ليس هناك إلا معيار هامشى أولاً يكاد يوجد لاختبار وقبول ترشيح العاملين فى هذه الفئة وتعيين المديرين إنما يتم فى العادة كنوع من الترقيه لبعض أعضاء هيئة التدريس لتولى مسئوليات إدارية[41]، لذا يرى الباحث ضرورة لعرض مفاهيم ونظريات وأنماط وأساليب اختيار القيادات التعليمية وكذلك اختصاصاتها ومسئولياتها قبل عرض واقع التدريب ومعوقاته فى هذا الفصل ونظراً لتعدد القيادات التعليمية داخل العملية التعليمية فسوف يركز الباحث على القيادات ذات الصلة المباشرة بتنفيذ السياسة التعليمية من مديري إدارات ومديري المراحل ومديري المدارس.

أولاً : القيادات التعليمية فى مصر :

أ- القيادة (مفهومها – نظرياتها - انماطها) :

ا- مفهوم القيادة :

تعددت تعاريف القيادة بين الباحثين والمهتمين بالجوانب الإدارية تبعاً لنوعية الدراسة وبيئة المؤسسة التى تدرس ومهما تعددت المفاهيم فأنه يمكن

---

(41) عبد القادر يوسف : دراسات فى إعداد وتدريب العاملين فى التربية، دات السلاسل، الكويت، 1987، ص ص272، 2750

القول بأن القيادة هى "عملية تأثير متبادل بين القائد ومرؤوسية للوصول إلى اهداف مشتركة"[42].

وتتكون عملية القيادة من اربع مراحل تستخدم عملية التأثير وهى[43]:

أ- المرحلة الأولى : توزيع المهام وتشمل التخطيط – التوجيه – التعليمات.

ب- المرحلة الثانية : التنفيذ وتشمل التوجيه – الرقابة – التفويض – تدعيم أداء المرؤسين.

جـ- المرحلة الثالثة : التقويم وتشمل الرقابة وتقويم العمل.

د- المرحلة الرابعة : التحفيز وتشمل مكافأة العاملين – المعلومات المرتدة حول مدى أداء المرؤوسين للأهداف المرجوة.

ويعرفها تيرى وينج وتوماس Terry Poge and Thomas فى القاموس الدولى للتربية بأنها عملية إنجاز عمل ما عن طريق التأكد من ان أفراد الجماعة يعملون معاً بطريقة طيبة وأن كل فرد منهم يؤدى دوره بكفاءة عالية والقائد يقود الجماعة فى تحديد الأهداف والتخطيط وتنفيذ العمل وتحقيق التقدم فى الأداء ووضع معايير يقاس بها هذا الأداء ويسعى القائد إلى الحفاظ على وحدة الجماعة وإحساس أفرادها بلذة الإنجاز[44]، فكلمة قائد Leader تعنى الشخص الذى يوجه ويرشد او يهدى الآخرين اى هى علاقة بين

(42) Anderson, C. R. : Management Skills, Functions, and Organization Performance, (Boston : Alyne – Bacon INC, Boston 1988, P.684.

(43). Hodgetts, R.M : Effective Supervision, Apractical Approach "Hill Book ca New – York, 1987, P.231".

(44) أحمد إسماعيل حجى : الإدارة التعليمية والإدارة المدرسية، عالم الكتب، القاهرة، 1998، ص185 0

شخص يوجه وأشخاص يتقبلون هذا التوجيه الذى يستهدف تحقيق أغراض معينة[45].

ويؤكد بارون وبيرن Byrne&Baron 1981 أن القائد هو الذى يتمتع بسلطة أكبر من الآخرين، كما أنه الشخص الهام والمسيطر وذو التأثير على أفراد الجماعة[46].

ويعرف القائد بأنه كل من يوكل إليه عمل إدارى تربوى داخل المؤسسة التعليمية[47]، كما تعرف بأنها فن استمالة الأفراد للتعاون فى تحقيق هدف مشترك ويعمل القادة عموماً فى مزاولتهم لنشاطهم على تحقيق ثلاث أغراض هى :

- أهدافهم الشخصية ورغباتهم.
- أهداف المرؤسين التابعين وإرضاء رغباتهم الشخصية.
- أهداف المؤسسة التعليمية[48].

([45]) تيسير الدويك وآخرون : أسس الإدارة التربوية والإشراف التربوى، ط2، دار الفكر للطباعة والنشر، عمان، الأردن، 1998، ص6 .

([46]) تيسير الدويك وآخرون : أسس الإدارة التربوية والإشراف التربوى، ط2، دار الفكر للطباعة والنشر، عمان، الأردن، 1998، ص26 .

2- Baron, S. A. R. & Byrne, D. : Social Psychology Understanding Human Interaction, Boston : Allyn and Bacon, Inc, 1981, P. 440.

نقلاً عن :

- أحمد إبراهيم أحمد : الجوانب السلوكية فى الإدارة المدرسية، دار الفكر العربى، القاهرة، 1998، ص119 0

([3]) جمال الدين سعد عبد الحميد : بعض مشكلات تدريب قيادات المرحلة الثانوية، ج0م0ع، مرجع سابق، ص11 0

([4]) على عبد المجيد عبده : الأصول العلمية للإدارة والتنظيم،الطبعة الثالثة، المطابع الأميرية، القاهرة، 1982، ص347 0

وفى ضوء التعريفات والمفاهيم السابقة يمكن تعريف القيادات التعليمية بأنها "كل من يتم اختيارهم من العاملين فى المؤسسات التعليمية من قبل السلطات العليا بشرط أن تتوافر فيهم مهارات وخبرات معينة بغرض تنفيذ مهام تربوية بواسطة آخرين عن طريق تخطيط وتنظيم وتنسيق ورقابة مجهوداتهم وتقويمها لتحقيق الأهداف التعليمية المرغوبة.

الفرق بين القيادة والإدارة :

تعتبر القيادة أكثر محدودية من الإدارة ذلك أن الإدارة تتضمن كل العمليات المرتبطة بتحقيق المنظمة لأهدافها على حين أن القيادة أكثر محدودية فى حفز الآخرين على تحقيق الأهداف فهى وظيفة فرعية من وظائف الإدارة.

وهناك من يميز بين الإدارة والقيادة على اعتبار أن الإدارة بالنسبة لرجل الإدارة التعليمية تعنى ما يتعلق بالجوانب التنفيذية التى توفر الظروف المناسبة والإمكانيات المادية والبشرية اللازمة للعملية التعليمية أما القيادة فتتعلق بما هو أكبر من هذا وتتطلب ممن يقوم بدورها أن يحلق على مستوى أرفع يمكن من خلاله أن يدرك الغايات البعيدة والأهداف الكبرى ولا يعنى هذا أن يكون القائد غير مسئول عن الأمور التنفيذية أو التطبيقية بل عليه أن يجمع بين الاثنين[49].

ومن هنا فإن الإدارة معنية بالحاضر بينما القيادة تعنى التغير حيث أن رجل الإدارة يحافظ على الوضع الراهن دون محاولة لتغييره وذلك لاستخدامه وسائل وأساليب قائمة بالفعل من أجل تحقيق الأهداف.

([49]) محمد منير مرسى : الإدارة التعليمية أصولها وتطبيقاتها، عالم الكتب، القاهرة، 1984، ص143 .

بينما القيادة فهى الانفتاح على الفكر الجديد وتشجيع المرؤسين على الاستزادة من المعرفة والخبرة المتجددة سواء من مصادر داخل المنظمة أو خارجها فالقائد هو محرك التغير ودافعه الأساسى فى المنظمة[50].

فالقيادة ليست عملية جامدة وإنما هى عملية ديناميكية حية يمكن من خلالها أن تقوم بأدوار مختلفة وفقاً لمقتضيات الموقف وما يتوقع من القائد نفسه، فمن الطبيعى أن يعرف القائد ارتباط الوسائل بالغايات وأن يلعب دوره على المستويين (رسم السياسة وتنفيذ هذه السياسة) وأن يدفع العمل إلى الأمام ويطور أساليبه وطرائقه أى أن يقوم بدور تجريدى[51].

فليس فى استطاعة كل مدير أن يكون قائداً حتى ولو كان فى مركز القيادة كما أنه ليس شرطاً أن يكون القائد الناجح مديراً ناجحاً ولكن المؤكد أن المدير الناجح يجب أن يكون قائداً ناجحاً فعالاً فى نفس الوقت لأن القيادة هى أساس لنجاح العمليات الإدارية وهذا يؤكد على وجود علاقة قوية بين القيادة والإدارة.

ب- نظريات القيادة : Theories of Leadership

لقد شغلت ظاهرة القيادة معظم المهتمين بمجال الإدارة والباحثين وكان طبيعياً أن يصدر بصددها آراء كثيرة وبحوث عديدة للوقوف على طبيعتها وأبعادها والمفاهيم والأسس المتعلقة بها وفيما يلى أهم النظريات الأساسية والبحوث التى اهتمت بالقيادة وأوضحت معالمها وكذلك النتائج المرتبطة بكل منها.

(50) على السلمى : المهارات الإدارية والقيادة للمدير المتفوق، دار غريب للنشر، القاهرة، 1999، ص127 .

(51) محمد منير مرسى : الإدارة التعليمية ، أصولها وتطبيقاتها، مرجع سابق، ص144 .

أ- نظرية السمات Traits Theory :

لقد اهتم الباحثين فى مجال القيادة بصفة عامة على بيان الخصائص أو السمات الشخصية التى ينبغى أن تتوفر فى القائد حتى يكون قائداً إدارياً ولذا فهى تسمى أيضاً بنظرية الصفات أو الخصائص.

وتقوم هذه النظرية فى تفسيرها للقيادة على مفهوم أساسى مؤداة : "إن الفعالية فى القيادة تتوقف على سمات وخصائص معينة تتسم بها شخصية القائد عن غيره، كما أن توافر هذه السمات فى شخص ما يجعل منه قائداً فعالاً"[52]، وفى ضوء هذا المفهوم تركزت جهود أنصار هذه النظرية حول الكشف عن مجموعة السمات المشتركة التى تميز القادة الناجحين وقد وجدت أن القادة يتميزون عادة بأنهم أطول قامة من غيرهم وأضخم حجماً وأصح جسماً وأحسن مظهراً وأذكى عقلاً كما أنهم يتميزون بثقة أكبر بالنفس وانغماس أكثر فى النشاط الاجتماعى كما أنهم أقدر على المثابرة والمبادأة وأكثر طموحاً وسيطرة ومرحاً وأحسن توافقاً من غيرهم[53]، وفى ضوء ذلك فأن هذه النظرية تقوم على افتراضات تتمثل فى :

- أن السمات المشتركة التى يتميز بها كل القادة هى المعيار لتحديد مدى الصلاحية للقيادة وإمكانية النجاح فيها[54].
- أن هذه السمات تورث ولا تكتسب.

(52) نواف كنعان : القيادة الإدارية، دار العلوم، الرياض، 1980، ص255 0

(53) محمد منير مرسى : الإدارة التعليمية، أصولها وتطبيقاتها، مرجع سابق، ص171 0

(54) Gray, Jerry & Stark, Frederick : Organizational Behavior Concepts and Applications, Abell and Hawellco, INC, New York, 1984, P.235.

- أن القادة يولدون ولا يصنعون أى ليس شرطاً الحصول على مؤهلات وبرامج تدريب.

وفى إطار هذا المدخل ظهر العديد من الدراسات أهمها :

1- ركزت دراسة جوردون ((Gordwon على الوقوف على العلاقة بين السمات والخصائص الشخصية من ناحية وبين القيادة من ناحية أخرى.

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية[55] :

- هناك ارتباط جوهرى بين القدرة على تحمل المسئولية والقيادة.
- هناك ارتباط إيجابي ضعيف بين القيادة مع الحساسية الاجتماعية والسيطرة والذكاء.
- جاء الارتباط بين القيادة والمبادئ الأخلاقية غير حقيقى.
- لا توجد علاقة بين المخالطة الاجتماعية والقيادة.

2- قام ستوجديل[56] Stogdeel بإجراء مسح للدراسات العالمية والتى تمثل معظم الجهود التى قام بها الباحثون فى الفترة ما بين 1945- 197 م والتى استهدفت تحديد سمات وخصائص القيادة، وذلك لتحديد السمات الرئيسية التى ترتبط بالقيادة وقد حدد هذه السمات فى ستة أنواع من الصفات وهى :

1 . صفات جسمية.

---

(55) Bass & Stagdill : Handbook of Leadership, Free Press, New York, 1990, P.79-80.

(56) محمد العربى أحمد وغوان المرازحي : إدارة وتنمية الموارد البشرية فى منظمات الأعمال، مطبعة الولاء الحديثة، شبين الكوم، 1999، ص235 0

2. خلفية اجتماعية.
3. الذكاء والمقدرة.
4. الشخصية
5. صفات مرتبطة بالمهام.
6. صفات اجتماعية.

بعض الانتقادات التى وجهت إلى نظرية السمات :

لقد وجه بعض الباحثين فى مجال القيادة انتقاداً إلى هذه النظرية وذلك لما يلى :

1- عدم اتفاق الباحثين على مجموعة محددة من الصفات التى يجب أن تتوافر فى القائد حتى يصبح قائداً ناجحاً، وأن الصفات الشخصية الطبيعية وحدها غير كافية كى تجعل المدير أو القائد ناجحاً، إذ ينبغى أن تعززها قدرات أخرى مكتسبة[57].

2- أن تفسير القيادة على أنها موروثة فقط أمراً مرفوضاً، لأنه قد يوجد بعض الأفراد مما لديهم سمات القيادة المرغوبة، إلا أنهم لم يحصلوا على مراكز قيادية ممتازه، كما أنه قد يوجد بعض الأفراد ممن ينقصهم سمات القيادة المطلوبة ومع ذلك فإنهم وصلوا إلى درجة مرموقة بين صفوف القادة العظماء.

3- إهمال الدراسات للمتغيرات الموقفية أدى إلى الاختلاف فى النتائج التى توصلت إليها بشأن السمات الشخصية للقادة[58].

([57]) أحمد إبراهيم أحمد : نحو تطوير الإدارة المدرسية، ط2، دار المطبوعات الجديدة، الإسكندرية، 1997، ص37

([58]) Judith, R. Cordan, A. : Diagnastic Approach to Organizational Behavior, Allyn and Bacan, New York, 1987, P.394.

4- لا يوجد اتفاق بين هذه الدراسات على الأهمية النسبية لأى من تلك السمات أو المهارات لمعرفة السمات التى لا يمكن توافر الصلاحية للقيادة بدونها[59].

5- كذلك قد يعاب على هذه النظرية فى أن هذه السمات لا يمكن قياسها، لأنها شئ غير ملموس فلا يمكن أن تميز صفة عن أخرى فى اختيار القائد الناجح.

6- صعوبة وجود عدد كاف يتميز بهذه السمات مما يجعل هذا تعجيزاً للتطبيق العلمى السليم.

ونتيجة لهذه الانتقادات أدى إلى ظهور نظريات أخرى ومداخل جديدة.

ب- النظرية الموقفية Contingency Theory :

وتقوم هذه النظرية على أساس أن القائد وليد الموقف، وأن المواقف هى التى تبرز القيادات وتكشف عن إمكانياتهم الحقيقية فى القيادة، فالقيادة فى نظرها وليدة الموقف[60]، وأن القائد لا يتوقف على الصفات الشخصية التى يتمتع بها، بل إن القيادة هى نتيجة مباشرة للتفاعل بين الناس فى مواقف معينة وتمتاز هذه النظرية بديمقراطيتها الشديدة فهى لا تقصر القيادة على عدد محدد من الناس وإنما تجعلها مشاعاً بين الجميع[61]، وأن فعالية القائد تعتمد على قدرته على تشخيص المواقف وتحديد الأسلوب المناسب لكل موقف.

([59]) عبد العزيز حشيشة وآخرون : تقييم فعالية الأنماط القيادية للمديرين التنفيذيين، مجلة الإدارة، مجلد 27، ع3، الرياض، يناير 1994، ص45 .

([60]) محمد منير مرسى : الإدارة التعليمية، أصولها وتطبيقاتها، مرجع سابق، ص171 .

([61]) أحمد إبراهيم أحمد : نحو تطوير الإدارة المدرسية، مرجع سابق، ص44 .

وفى ضوء ذلك فأن هناك عدة عوامل موقفية تؤثر على سلوك القائد وهى[62]:

1- خصائص المدير : وتشمل الشخصية –والحاجات والدوافع- التجربة السابقة.

2- خصائص المرؤوسين : الشخصية –الحاجات والدوافع- التجربة السابقة والتدعيم.

3- عوامل الجماعة : وهى مراحل تطورها وهيكلها ومهامها.

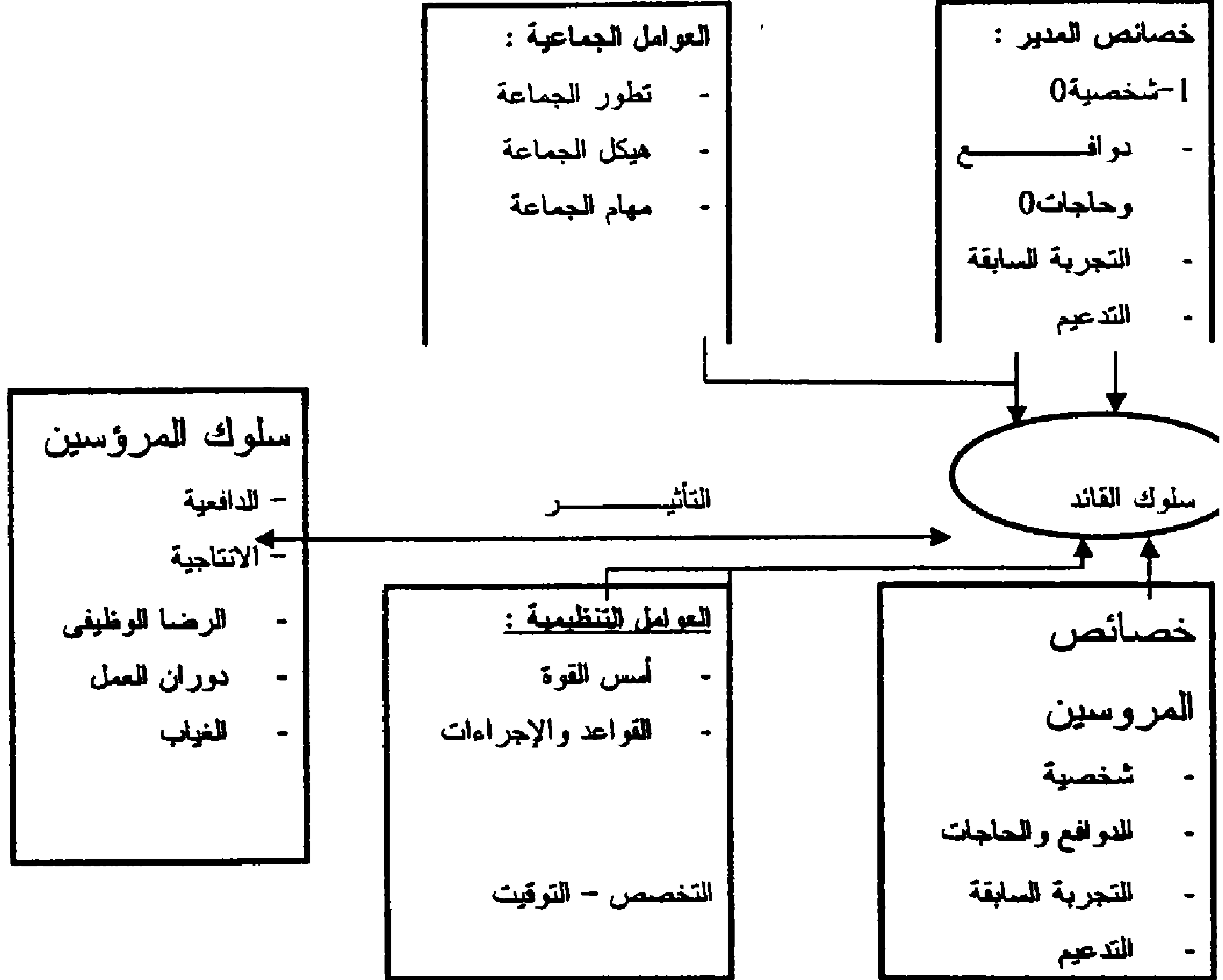
4- عوامل تنظيمية : أسس القوة – القواعد والإجراءات- التخصص التوقيت.

ويعرضها الشكل التالي :

(62)Grafeff, Clande L. : The situational Leadership Theory, "Accritical View, Academy of Management Review, April, 1983, P.285.

(شكل رقم 1)

العوامل الموقفية التى تؤثر على سلوك القائد



بعض الانتقادات التى وجهت إلى النظرية الموقفية :

على الرغم من أن النظرية الموقفية قد أسهمت أسهاماً واضحاً فى تحديد خصائص القيادة الفعالة من خلال تركيزها على الموقف وإبرازه كعامل هام يؤثر فى تحديد هذه الخصائص إلا أن الباحثين قد وجهوا إليها بعض الانتقادات لما فيها من نواحى القصور التى نوجزها فيما يلى(63):

(63)Arnold D.C.Feldman : Managing Individuals and Group Behavior in Organizations, Mc, Graw Hill, New York, 1983, P.130.

1. على الرغم من أن هذه النظرية قد أثبتت تأثير عناصر الموقف على العلاقة بين أنماط القيادة وبين متغيرات الفعالية، الأداء والرضا إلا أنها درست عدداً محدوداً من العناصر المكونة للموقف الذى يتم فيه عملية القيادة ذاتها.

2. ليس هناك اتفاق تام بين الدراسات الموقفية حول عناصر الموقف التى يمكن على ضوئها تحديد النمط القيادى الفعال.

3. أن وضع الموقف الذى تتم فيه عملية القيادة ذاتها فى الاعتبار الأول عند تحديد النمط القيادى الفعال لا يعنى أن ظهور القائد يتوقف على عوامل الموقف وحدها، فقد يتطلب الموقف قائداً يتسم بنمط قيادى معين، ومع ذلك قد لا يستجيب للموقف رغم توافر هذا النمط لديه أى أن توافر نمط قيادى معين للقائد فى موقف معين لا يعنى حتماً نجاحه فيه.

4. أغفلت طبيعة التفاعل الذى يمكن أن يحدث بين جميع المتغيرات التى تتضمنها والذى يؤثر بدوره بين أنماط القيادة ومتغيرات الفعالية.

5. أن القيادة لا تكون وفقاً تاماً على الموقف والظروف وأن الفروق الفردية تؤثر بوضوح فى إدراك الأفراد اجتماعياً للآخرين[64].

6. فى ظل هذه النظرية فإن الخصائص التى تميز القيادة لا يمكن أن تقبل التعميم إلا حيث تتشابه المواقف، وهذا منطق مرفوض نظراً لأن لكل منظمة خصائصها وبيئتها الخاصة التى تؤثر تأثيراً مباشراً على سلوك القيادة فيها[65].

([64]) أحمد إبراهيم أحمد : نحو تطوير الإدارة المدرسية، مرجع سابق، ص44 0

([65]) كامل بربر : الإدارة عملية ونظام، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوجيه، عمان، الأردن، 1997، ص50 0

جـ- النظرية الوظيفية The Functional Theory:

تقوم هذه النظرية على الجمع بين النظريتين السابقتين السمات والمواقف إذ تعتبر النظرية الوظيفية أن القيادة تقوم فى جوهرها على التفاعل الوظيفى بين الشخصية بكل مقوماتها وبين الظروف الموقفية والبيئية المحيطة بها، فهى تهتم بدراسة المواقف التى تعمل فيها القيادة والجماعة التى تتعامل معها والتفاعل بين القيادة من ناحية وهذه المواقف والجماعة من ناحية اخرى[66]، وبذلك فأن القيادة فى ضوء النظرية الوظيفية تحدد فى إطار الوظائف والأشخاص الذين يقومون بها طبقاً لحجم ما يقوم به كل منهم من هذه الوظائف[67].

ويمكن تلخيص هذه الوظائف فيما يلى :

1. تحقيق أهداف الجماعة.
2. الاهتمام بالعمل أو المهام ونعنى تركيز القائد على أداء العمل من خلال تقسيم العمل وتنظيمه واتخاذ القرارات.
3. المحافظة على العضوية.
4. التعرف على حاجات العاملين واحترام أفكارهم ومشاعرهم[68].
5. ترشيد سلوكه الخاص حتى يكون قدوة للعاملين معه.

وفى إطار هذه النظرية ظهرت العديد من الدراسات لتفسير أنماط القيادة فى ضوء النظرية الوظيفية من أهمها :

---

(66) محمد منير مرسى : الإدارة التعليمية، أصولها وتطبيقاتها، مرجع سابق، ص173 .

(67) أحمد إبراهيم أحمد : نحو تطوير الإدارة المدرسية، مرجع سابق، ص45 .

(68) على محمد عبد الوهاب : العنصر الإنسانى فى إدارة الإنتاج، مكتبة عين شمس، القاهرة، 1984، ص438 .

1- دراسة اجراها قسم بحوث إدارة الأعمال جامعة ولاية أوهايو بإشراف هبلن اديون Adewn Haplin كبير الباحثين بالجامعة، والتي استهدفت معرفة ما إذا كان المدير يجب أن يكون من النوع الذي يهتم بالعمل أم من النوع الذي يجب أن يهتم بالموقف والظروف المحيطة باعتبار أن هذين هما البعدان الأساسيان للقيادة، واعتمدت هذه الدراسة على بحث ميدانى على قائمة استقصاء شملت 1800 مفردة اختصرت فيما بعد إلى 150 مفردة فقط تضم مديرين من مجموعة متنوعة من مواقع النشاط الإدارى(69)، وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك ثلاثة أنماط من القيادة :

- النمط المركز على المهام حيث يخطط وينسق ويوجه ويحدد الأدوار ويحجم العلاقات(70)، وذلك بهدف إنجاز الأعمال بأعلى كفاءة ممكنة.
- النمط المركز على الاعتبارات الإنسانية : حيث يركز على بناء علاقات طيبة بينه وبين مرؤوسيه ويقدر ويحترم ويشارك المرؤوسين واتصالاته مفتوحة.
- نمط يخرج بين النمطين السابقين أى يركز على المهام وإنجاز الأعمال مع بناء علاقات طيبة بينه وبين مرؤسيه.

2- وفى ضوء النظرية الوظيفية تمكن كل من بلاك وموتون من صياغة ما سمى بالشبكة الإدارية وقد حددا فيها أبعاد العلاقات التى تربط بين نمطى القيادة، وهما النمط الذى يهتم بالواجبات والأخر الذى يهتم بالعلاقات، وتمكنا

(69) محمد العربى أحمد ومحمد الفرارجى : إدارة وتنمية الموارد البشرية فى منظمات الأعمال، مرجع سابق، ص241

(70)Middlememist, R.D. : Organization Behavior, "West publishing, New York, 1988, P.395.

من نشر افكارهما فى مجال الإدارة نظرياً وتطبيقياً على نطاق واسع[71]، وقد ركزا على خمسة انماط رئيسية[72]:

- نمط الإدارة السلبية (1- 1) : لا يهتم بالإنتاج أو الأفراد والعمل وفقاً للوائح والاتصالات ضيقة فهو مجرد مدير رسمى بحكم موقعه التنظيمى.
- نمط المهتم بالأفراد فقط (9- 1) : أى النمط الاجتماعي وهو يهتم بالأفراد عند الحد الأقصى من منطلق أن الرضا يحقق الإنتاجية ولذلك فهو يهتم فى المقام الأول ببناء علاقات اجتماعية.
- نمط الإدارة بالمهام (1- 9) : الاهتمام بالإنتاج عند حده الأقصى يترتب عليه انخفاض معنويات العاملين، وارتفاع الغياب ودوران العمل فهو يهتم بالواجبات أكثر من اهتمامه بالأفراد.
- نمط الإدارة المتوازنة (5- 5) : تحقيق التوازن بكل من الإنتاج والأفراد أى أنه يوزع اهتمامه بشكل متوازن بين كل من واجبات العمل ومتطلبات الإنتاج من جهة وبين الأفراد وبناء العلاقات من جهة أخرى.
- نمط الإدارة الجماعية (9- 9) : حيث يهتم القائد بكل من الإنتاج والأفراد عند الحد الأقصى وهذا النمط يهتم ببناء روح الفريق والعمل من خلال الجماعة، وهذه القيادة تعد قيادة متكاملة "حيث فيها يتم تشجيع الأفراد على التجديد والابتكار بمشاركتهم فى تخطيط وتنفيذ العمل وفيها ديمقراطية الاتصال"[73].

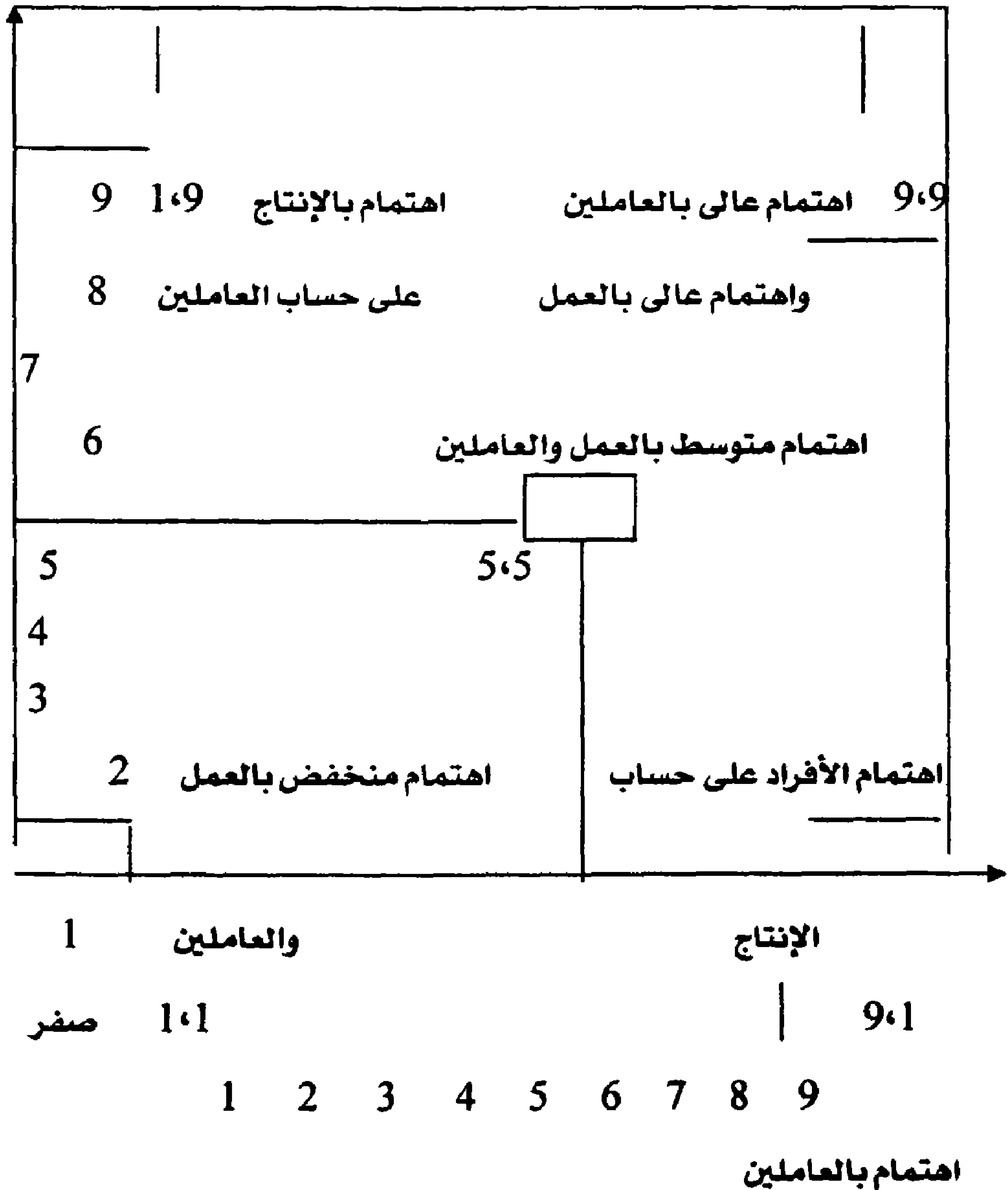
([71]) محمد العربي أحمد ونجران العرارحي : إدارة وتنمية الموارد البشرية، مرجع سابق، ص245 0

([72]) Robert, R. Blake & Janes, Mouton : The New Managerial Grid, Gulf Publishing Company Book Division, Houston, 1978, PP.1-5.

([73]) جمال الدين مسعد : بعض مشكلات تدريب قيادات المرحلة الثانوية فى مصر، دراسة ميدانية، مرجع سابق، ص59 0

شكل (2)

نظرية الشبكة الإدارية توضح الأنماط القيادية



وفى ضوء ما سبق فإن النموذج الأمثل للقيادة يتوقف على مدى قدرة المدير على فهم وتحليل المواقف والمشكلات التى تواجهه وتحديد الأسلوب الأمثل والأكثر ملاءمة لمعالجتة فى ضوء الشبكة الإدارية.

د- النظرية التفاعلية The action Theory :

تقوم هذه النظرية على فكرة الامتزاج والتفاعل بين المتغيرات التى نادت بها نظرية السمات والنظرية الوظيفية، فهى تأخذ فى الاعتبار السمات الشخصية والظروف الموقفية والعوامل الوظيفية معاً، وتعطى النظرية أهمية كبرى لإدراك القائد لنفسه وإدراك الآخرين له وإدراك القائد للآخرين، وفى ضوء ذلك فإن القيادة هى عملية تعامل اجتماعى وإنه لا يكفى للنجاح فى القيادة التفاعل بين سمات شخصية القائد أو نمط سلوكه ومتطلبات الموقف وإنما يلزم أيضاً التفاعل بين سمات شخصية القائد ونمط سلوكه وجميع المتغيرات المحيطة بالموقف القيادى الكلى ولاسيما ما تعلق منها بالمجموعة العاملة"[74].

وفى ضوء ما سبق فإن القيادة عملية معقدة متكاملة وتتفاعل فيها مجموعة من العوامل على النحو التالى[75]:

1. خصائص المدير الشخصية، الحاجات والدوافع والتجارب السابقة والتعليم.
2. خصائص المرؤوسين الشخصية والحاجات والدوافع والتجارب والتعليم والتوقعات.
3. طبيعة العمل وطبيعة جماعة العمل والعوامل التنظيمية.

([74]) لويس كامل مليكه : سيكولوجية الجماعة والقيادة، مكتبة الأنجلو، القاهرة، 1989، ص82 .

([75]) إجلال عبد المنعم حافظ وآخرون : أساسيات إدارة الأعمال، مكتبة عين شمس،القاهرة 1999، ص ص234-235

4. الأنماط السلوكية للقائد من حيث عوامل النظام والأساليب القيادية.

5. النتائج الإنتاجية والرضا الوظيفى ودوران العمل والدافعية.

أى أن هذه النظرية تتوقف على الشخصية والمواقف والوظائف والتفاعل بينها جميعاً فالقيادة فى هذه النظرية تتطلب قدراً من الكفاءة التخصصية لإدارة الغير وإدارة الموقف.

جـ- انماط القيادة التعليمية :

على الرغم من تعدد التصنيفات لأنماط القيادة فإن الذى يهتم به البحث هنا فى مجال القيادة التربوية معيارين رئيسيين هما[76]:

أولاً : تصنيف القادة على أساس أسلوب القائد وطريقته فى ممارسة عملية التأثر فى موظفيه

وعلى أساس هذا المعيار صنفت أساليب القيادة إلى :

أ- القيادة الأوتوقراطية Autocratic Leadership.

ب- القيادة الديمقراطية Demacratic Leadership.

جـ- القيادة المنطلقة او غير الموجهة او التراسلية Laissez Fair Leadership.

ثانياً : تصنيف القادة على أساس نظرتهم للقيادة وعلى هذا الأساس صنفت القيادة إلى :

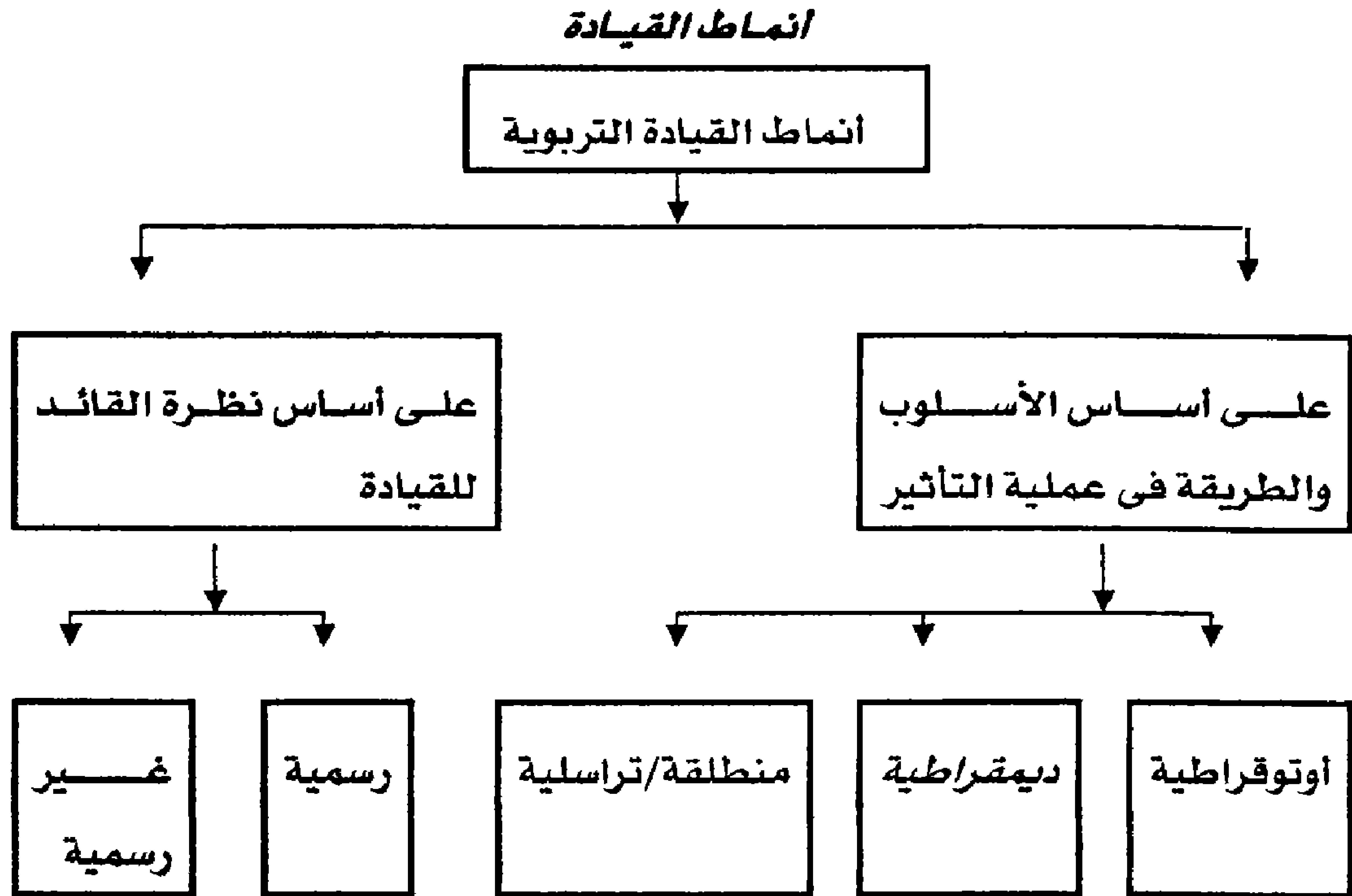
أ- قيادة رسمية Formal Leadership.

ب- قيادة غير رسمية Informal Leadership.

([76]) تيسير الدويك وآخرين : أسس الإدارة التربوية والمدرسية والإشراف التربوى، مرجع سابق، ص ص38-39

شكل رقم (3)

أنماط القيادة



أولاً : تصنيف القادة على أساس أسلوب القائد وطريقته فى ممارسة عملية التأثير على موظفيه وهى ثلاثة أنواع :

أ- القيادة الأوتوقراطية :

تعتبر الخاصية المميزة لسلوك القادة الأوتوقراطية تتمثل فى اتخاذهم من سلطتهم الرسمية أداة تحكم وضغط على مرؤوسيهم لإجبارهم على إنجاز الأعمال وقد دلت الدراسات على أن القادة من هذا الطراز لا يستخدمون جميعاً السلطة التى بين أيديهم بنفس الدرجة والشدة وإنما يتفاوتون فى ذلك فمنهم[77]:

---

(77) المرجع السابق : ص39 .

1- القائد الأوتوقراطى المتسلط او المتحكم ويتميز بما يلى :

- الحزم والانضباط فى إدارة المدرسة وعدم تقبله للنقد[78].

- لا يفوض سلطانه لأحد غيره إطلاقاً اى انه يحتفظ بكل شئ دون مساعدة أحد من المرؤوسين حيث أنه إذا غاب عن العمل يتسبب فى تعطيل العمل وتدهوره.

- لا يستمع إلى آراء المرؤوسين فى حل المشكلات بل يطلب عرضها عليه أولاً بأول ليتولى بنفسه دراستها والبت فيها[79].

- يعتمد فى قيادته على التعليمات والأوامر الصادرة له من القيادات العليا.

إن القيادة الأتوقراطية تقوم على فكرة الزعامة ورغم أن هذا النوع من القيادة يؤدى إلى أحكام السلطة وانتظام العمل، ولكن على حساب مرؤسيه مما يخلق نوعاً من الكراهية والحقد من مرؤوسيه.

2- القائد الأوتوقراطى (العادل) ويتميز بما يلى :

- يتفق مع القيادة المتسلطة ولكنه يعتبر اقل قسوة فى تعامله مع مرؤوسيه.

- رقيق فى تعامله من مرؤوسيه ولديه ثقة فى نفسه وفى طريقة أدائه.

- يحاول كسب رضا موظفيه عن طريق إقناعهم والتعاون معهم.

- يكافئ المتفوق ويجازى المتكاسل فى العمل عن طريق الحوافز والعقوبات.

- يحاول أن يشارك المرؤوسين معه فى بعض القرارات حتى يخفف من معارضتهم له.

([78]) صلاح عبد الحميد مصطفى : الإدارة المدرسية فى ضوء الفكر الإدارى المعاصر، مرجع سابق، ص24

([79]) أحمد إبراهيم أحمد : نحو تطوير الإدارة المدرسية، مرجع سابق، ص56

3- القائد الأوتوقراطى (اللبق) ويتميز بما يلى :

- رغم انه أسلوب أوتوقراطى إلا انه يتميز بحسن لباقته فى تعامله مع مرؤوسيه ويخلق لديهم الإحساس بالمشاركة فى المسئولية وفى اتخاذ القرار حتى لو لم يشاركوا.

- يعتبر هذا النمط أقل درجات السلوك الأوتوقراطى تسلطاً وأكثرها اقتراباً من السلوك الديمقراطى إلا أنه يبقى سلوكاً أوتوقراطياً لأن القائد فيه يحتفظ لنفسه بالحق فى الأخذ بآراء مرؤوسيه واقتراحاتهم أو عدم الأخذ بها[80].

ب- القيادة الديمقراطية :

وهى تقوم على أساس احترام شخصية، الفرد كما تقوم على حرية الاختيار والإقناع والاقتناع، وأن القرار النهائى يكون دائماً للأغلبية دون تسلط أو خوف أو إرهاب[81]، وترتكز القيادة الديمقراطية فى أداء مهام العمل على ما يلى :

1. توسيع قاعدة الاشتراك فى اتخاذ القرار[82].
2. تفويض السلطة للمرؤوسين.
3. اشتراك المرؤوسين فى المهام القيادية.
4. إقامة علاقات إنسانية مع المرؤوسين.

جـ- القيادة المنطلقة أو الغير موجهة أو التراسلية :

(80) تيسير الدويك : أسس الإدارة التربوية والمدرسية والإشراف التربوى، مرجع سابق، ص41 .

(81) محمد منير مرسى : الإدارة المدرسية، أصولها وتطبيقاتها، مرجع سابق، ص148 .

(82) أحمد إبراهيم أحمد : الجوانب السلوكية فى الإدارة المدرسية، مرجع سابق، ص127 .

وهى قيادة تكون متحررة من سلطة القائد، وقد تكون فوضوية لكونها تقوم على ترك الفرد يعمل ما يشاء حيث تبدو وكأنها غير موجودة، كما يترك المسؤوليات كاملة لمرؤوسيه، ويعتمد عليهم اعتماداً كلياً فى تحقيقها، ويقوم القائد التراسلى عادة بتوصيل المعلومات إلى أفراد مجموعته ويترك لهم مطلق الحرية فى التصرف دون تدخل منه[83] ويتميز هذا النوع من القيادة بما يلى :

- انعدام سيطرته على المرؤوسين وهنا تنعدم القيادة[84].
- اللامبالاة فى العمل من قبل المرؤوسين فتقل إنتاجيتهم.
- يترتب عليها روح معنوية عالية وإنتاج منخفض[85].
- يعتبر هذا النمط من القيادة غير مجدٍ حيث أنه لا يكسب العاملين خبرات ومهارات جديدة يرتفع بمستوى أدائهم المهنى.

ثانياً : تصنيف القادة على أساس نظرتهم للقيادة وهى نوعان[86]:

أ- قيادة رسمية : وهذا القائد يستمد سلطته وحقه فى التصرف وإصدار الأوامر من وظيفته التى يشغلها بحكم القانون كقائد أو مدير رسمى.

ب- قيادة غير رسمية : وهى لا يتمتع بها إلا المدير الناجح ويستمدها عادة باعتراف مرؤوسيه بقيادته وتنفيذهم لأوامره والطريقة الصحيحة التى يراها.

وتعتبر هذه القيادة أنجح أنواع القيادة حيث تؤدى إلى اهتمام عالٍ بالأفراد واهتمام عالٍ بالإنتاج.

---

(83) محمد منير مرسى : الإدارة التعليمية، أصولها وتطبيقاتها، مرجع سابق، ص154 .

(84) صلاح عبد الحميد مصطفى : الإدارة المدرسية فى ضوء الفكر الإدارى المعاصر، مرجع سابق، ص27 .

(85) أحمد إبراهيم أحمد : نحو تطوير الإدارة المدرسية، مرجع سابق، ص55 .

(86) على عبد المجيد عبده : الأصول العلمية للإدارة والتنظيم، ط13، مرجع سابق، ص349 .

2- اساليب اختيار القيادات التعليمية :

اهتمت معظم الدول المتقدمة فى الوقت الحاضر بأساليب اختيار القيادة التعليمية، ففى إيطاليا يتم الاختيار والمفاضلة لشغل وظيفة القيادات التربوية من مديرين/ ونظار من بين الحاصلين على درجة الماجستير فى الإدارة التعليمية بجانب التحقق من نجاحه فى التدريس والقيادة من خلال الدورات التدريبية التى تعقد للمتقدمين والراغبين فى تولى المناصب القيادية مع ملاحظة أن السن ليس معياراً يؤخذ به عند الاختيار والشيء المهم فى عملية الاختيار هو الشخص المرشح أهل للإدارة أم لا ؟ وفى اليابان يحصل الشخص المرشح على دراسات فى مجال الإدارة للتدريب على الوظيفة الجديدة التى سوف يشغلها، وبعد نجاحه فى هذه الدراسات يكون مؤهلاً لتولى المنصب الإدارى وأثناء ممارسته لعمله، الإدارى تجرى له دورات تدريبية للوقوف على المشكلات التى تقابله فى وظيفته الجديدة، أما فى إنجلترا فيشترط فيمن يشغل وظيفة مدير أو ناظر مدرسة أن يعمل ثلاث سنوات على الأقل فى التدريس وأن يكون حاصلاً على درجة الماجستير فى الإدارة وأن يخضع للمقابلات الشخصية والاختبارات التحريرية والشفوية ثم يحصل على دورات تدريبية فى مجال الإدارة ولابد أن يجتازها بنجاح قبل تولى منصب المدير(87)، وفى الولايات المتحدة الأمريكية وكندا تطور آخر فى اختيار وإعداد القيادات التعليمية هذا التطور يستلزم ترخيصاً وشهادة لأولئك الذين يطمحون فى قيادة المدارس، وهذه التراخيص والشهادات وإجازة القيادات التعليمية وبرامج الإعداد قبل الخدمة تمثل محاولات لضبط كفاءة القيادات التعليمية(88)، كما يجب إكمال برامج

(87) السيد عبد العزيز البهواشى : قراءات فى أوراق التعليم المصرى، مرجع سابق، ص ص88، 89 .

(88)Hart, Ann Weaver : Educational Leadership, Afield of Inquiry and Practice, Thousand Oaks and New Delhi, Copyrignt, C Pemas, vol. 27, London, 1999, P.331.

الماجستير فى الإدارة التعليمية بنجاح قبل السماح بوظيفة المدير، وفيما يلى عرض لواقع اختيار القيادات التربوية والإدارية فى جمهورية مصر العربية والمسئوليات والاختصاصات لكل قيادة مع التركيز على القيادات ذات الصلة المباشرة بتنفيذ السياسة التعليمية، وهى مديرو الإدارات ومديرو المراحل ومديرو المدارس بأنواعها الابتدائية والإعدادية والثانوية العامة والثانوى الفنى بأنواعه الثلاثة (زراعى/تجارى/صناعى)، وكذلك أهم التحديات التى تواجه القيادة التعليمية فى هذا العصر.

القواعد الحالية لاختيار القيادات التربوية والإدارية وتعيينها فى ج.م.ع :

تنطبق على القيادات التعليمية بصفة عامة قواعد الاختيار الواردة فى القانون رقم 47 لسنة 1978م الخاص بنظام العاملين المدنيين بالدولة حيث أن موظفى التربية والتعليم هم جزء من موظفى الدولة حيث قسم قرار الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة رقم 134 لسنة 1978 الوظائف إلى ستة مجموعات كما يلى(89):

1. **المجموعة النوعية لوظائف الإدارة العليا.**
2. **مجموعة الوظائف التخصصية.**
3. **مجموعة الوظائف الفنية.**
4. **مجموعة الوظائف المكتبية.**
5. **مجموعة الوظائف الحرفية.**
6. **مجموعة الوظائف النوعية لوظائف الخدمات المعاونة.**

(89) الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة : قرار رئيس الجهاز رقم 134 لسنة 1978 بشأن المعايير اللازمة لترتيب الوظائف للعاملين المدنيين بالدولة والأحكام التى يقتضيها تنفيذه، مجلة التنمية الإدارية، ع2،القاهرة، يناير 1979، ص97 .

كما حدد المتطلبات الوظيفية كما يلى :

- نوع التأهيل العلمى ومستواة.
- الخبرة النوعية والزمنية.
- القدرات والمهارات اللازمة للعمل.
- التدريب الذى تتيحه الوحدة.
- اى شروط اخرى لازمة لشغل الوظيفة.

ويركز البحث بصفة خاصة على المجموعة الثانية، وهى مجموعة الوظائف التخصصية والتى تشمل الوظائف التى تقتضى واجباتها ومسئولياتها القيام بمهام تنفيذ العملية التعليمية على مستوى الإدارات التعليمية أو المدارس وخاصة مدير الإدارة التعليمية ومدير مرحلة ومدير مدرسة، كما يركز على مديرى العموم والتى تقع ضمن وظائف المجموعة الأولى حيث توجد إدارات تعليمية يراسها مدير عام وهى الإدارات ذات المستوى الأول كما حددها القرار الوزارى رقم 179 بتاريخ 1999/5/2 حيث قسم الإدارات التعليمية إلى ثلاثة مستويات كما يلى(90):

المستوى الأول : ويشمل المديريات التى تضم إدارات من المستوى الأول والتى يبلغ عدد الفصول بها 2000 فصل فأكثر.

المستوى الثانى : ويضم إدارات تبلغ عدد الفصول بها من 1000 إلى اقل من 2000 فصل.

([90]) وزارة التربية والتعليم : قرار وزارى رقم 179، بتاريخ 1999/5/2، بشأن تحديد مستويات وإنشاء الإدارات التعليمية بوحدات الإدارة المحلية.

المستوى الثالث : ويضم الإدارات التى يبلغ عدد الفصول بها من 250 إلى اقل من 1000 فصل.

وفى ضوء ما سبق فإن محافظة القليوبية يوجد بها ثلاثة مستويات للإدارات التعليمية والتى سوف تتمثل منه عينة البحث.

المستوى الأول : ويشمل بنها، شرق شبرا الخيمة، غرب شبرا الخيمة، طوخ، الخانكة.

المستوى الثانى : ويضم شبين القناطر، قليوب، القناطر الخيرية.

المستوى الثالث : ويشمل كفر شكر.

وقد قسم القرار الوزارى رقم 88 بتاريخ 1988/4/17 القيادات التعليمية لهذه المديريات إلى ثلاثة مستويات كما يلى(91):

1- **المستوى الأول :** ويشمل المديرين العامين ومن هم فى مستواهم وهم الذين يتولون المناصب القيادية التربوية والإدارية التالية :

- مدير مديرية تعليمية من المستوى الثانى بدرجة مدير عام.
- مدير إدارة تعليمية من المستوى الأول بدرجة مدير عام.
- وكيل مديرية تعليمية من المستوى الأول المتميز والأول درجة أولى.
- مدير إدارة التعليم الابتدائي ويتبعه مديرو المراحل درجة أولى (أ).
- مدير إدارة التعليم الإعدادي والثانوى ويتبعه مديرو المراحل أولى (أ).

(91) وزارة التربية والتعليم : قرار وزارى رقم 88 بتاريخ 1988/14/17 بشأن تحديد معدلات وظائف المجموعات النوعية المختلفة لأجهزة مديريات التربية والتعليم والإدارات التعليمية بالمحافظات، المادة الثانية

- مدير إدارة التعليم الفنى ويتبعه مديرو المراحل للتعليم الفنى الثلاث أولى (أ).
- مدير إدارة الخدمات التعليمية درجة أولى (أ).
- مدير إدارة الشئون المالية والإدارية درجة أولى.

2- المستوى الثانى : ويشمل الذين يتولون الوظائف التربوية والإدارية التالية :

- مدير إدارة تعليمية من المستوى الثانى درجة أولى (أ).
- وكيل مديرية تعليمية من المستوى الثانى مدير عام.
- وكيل إدارة تعليمية أولى (ب).
- مدير مرحلة التعليم الابتدائى ويتبعه رؤساء الأقسام أولى (ب).
- مدير مرحلة التعليم الإعدادى والثانوى ويتبعه رؤساء الأقسام أولى (ب).
- مدير مرحلة التعليم الفنى ويتبعه رؤساء أقسام التعليم الفنى أولى (ب).
- مدير الخدمات التعليمية درجة أولى (ب).

3- المستوى الثالث : ويشمل من يشغلون الوظائف القيادية التربوية والإدارية التالية(92):

- مدير إدارة تعليمية من المستوى الثالث درجة أولى (ب).
- وكيل إدارة تعليمية أولى (جـ).
- رئيس قسم التعليم الإبتدائى ويتبعه وكلاء أولى (جـ).
- رئيس قسم التعليم الإعدادى والثانوى ويتبعه وكلاء لكل قسم أولى (جـ).

([92]) وزارة التربية والتعليم : قرار وزارى رقم 88 لسنة 1988، مادة9، مرجع سابق.

- رئيس قسم الخدمات درجة أولى (جـ).
- باحث أول الشئون المالية والإدارية ويتبعه موجه التوجيه المالى والإدارى ورؤساء أقسام شئون الأفراد والموازنة والمشتريات والشئون الإدارية.
- الموجهون الأوائل للمواد والشئون المالية والإدارية والتغذية.

كما حددت المادة التاسعة من نفس القرار معدلات ومستويات وظائف الإدارة المدرسية على النحو التالى(93):

1- المدرسة الثانوية :

- مدير مدرسة بدرجة مدير عام يعاونه مدير مدرسة (أ).
- مدير مدرسة أ يعاونه مدير مدرسة.
- مدير مدرسة يعاونه ناظر مدرسة.

2- المدرسة الإعدادية :

- مدير مدرسة يعاونه ناظر مدرسة.
- وكيل مدرسة لكل ستة فصول ويضاف إلى ذلك وكيل للخدمات المعاونة.

3- المدرسة الابتدائية :

- مدير مدرسة يعاونه ناظر مدرسة.
- وكيل مدرسة لكل ستة فصول بحد أدنى ثلاثة وكلاء.

وتتولى أجهزة التنسيق المختصة بديوان عام الوزارة التعيين والنقل بالنسبة لوظائف الإدارة العليا ووظائف الدرجة الأولى أ من المجموعات النوعية

---

(93) المرجع سابق، مادة 9 .

للتعليم وما يعادلها من تسلسل المجموعات النوعية الأخرى(94)، حيث تعرض على وزير التعليم الذى يصدر القرار بالتعيين بعد التصديق عليه من رئيس مجلس الوزراء، وإذا كانت وظائف الإدارة العليا تخضع لمبدأ الاختيار الكامل من وزير التربية والتعليم، فأنه ما زالت توجد وظائف يتم التعيين فيها بناء على الأقدمية حيث ينخفض مبدأ الاختيار بدرجة كبيرة ومعايير الاختيار التى تطبق على الوظائف القيادية العليا لا يشترط فيها حصول المرشح على مؤهل فى مجال الإدارة التعليمية كالماجستير أو الدكتوراه، ولكن يكون المطلب الرئيسى هو الحصول على مؤهل عال(95).

وفيما عدا هذه الوظائف يكون النقل والتعيين عن طريق مديريات التربية والتعليم محلياً أو فيما بينها وبين بعضها ولقد نصت المادة 13 من القرار الوزارى رقم 213 بتاريخ 1987/11/1 بشأن قواعد النقل والتعيين فى وظائف العاملين بالتعليم على أن تتم الترقيه للوظائف الأعلى بالأقدمية، والاختيار طبقاً للنسب المحددة قانوناً والموضحة بهذا القرار وذلك بالنسبة لكل سنة على حدة على أن يبدأ بالجزء المخصص للترقيه بالأقدمية ويشترط فيمن يرقى إلى وظيفة أعلى بالاختيار ما يلى(96):

1. الحصول على تقدير ممتاز فى تقرير الكفاية فى السنتين الأخيرتين.

([94]) وزارة التربية والتعليم : قرار وزارى رقم 213 بتاريخ 1987/11/1، بشأن قواعد النقل والتعين فى وظائف العاملين من مديريات التربية والتعليم والمحافظات وديوان عام وزارة التربية والتعليم، مادة 3 .

([95]) مرفت صالح ناصف : الدور القيادى للمرأة فى التعليم المصرى بين النظرية والتطبيق، مجلة العلوم التربوية،مج 2،ع 4، معهد الدراسات التربوية، القاهرة، فبراير 1997 ، ص90 .

([96]) وزارة التربية والتعليم : قرار وزارى رقم 213 بتاريخ 1987/11/1، مرجع سابق، مادة 13، 15، 16 .

2. اجتياز برنامج التدريب بنجاح.

كما نصت المادة 15 من نفس القرار على ان يرتب المرشحون للترقيه وفق الأولوية الآتية:

1. الأعلى فى الدرجة المالية.
2. الأقدم فى الوظيفة الحالية.
3. الأقدم فى الوظيفة التى تسبقها مباشرة.
4. الأقدم فى التعيين.
5. الأقدم فى التخرج.
6. الأكبر سناً.

ونصت المادة 16 من نفس القرار على ما يلى(97):

يستدعى جميع المرشحين للترقية لحضور برنامج تدريبى يعد لهذا الغرض بالاتفاق مع الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة، يليه اختبار تحريرى تخصص له مائة درجة ويعتبر الحاصلون على 60 درجة على الأقل فى الاختبار التحريرى أنهم اجتازوا التدريب بنجاح ويجوز للمرشح للترقية بدلاً من التقدم للاختبار التحريرى أن يقدم بحثاً فى أحد موضوعات التعليم يشهد بقدرته على الابتكار ويخضع لمناقشة لجنة ثلاثية من رجال التعليم الذين يعلونه فى الوظيفة يشكلها وزير التربية والتعليم أو مدير المديرية التعليمية.

(97) وزارة التربية والتعليم : قرار وزارى رقم 213 لسنة 1987، بشأن قواعد النقل والتعين فى وظائف العاملين بالتربية، مرجع سابق.

وفى ضوء اللوائح والقرارات التى تصدرها الوزارة يتضح أن شغل الوظائف القيادية يتم على أساس الأقدمية والحصول على تقدير ممتاز فى تقرير الكفاية عن العامين السابقين مع اجتياز برنامج تدريبى يعد لغرض الترقيه وفيما يلى اختصاصات كل من مدير الإدارة ومدير الإدارة وناظر المدرسة والوكيل ومدير المدرسة.

3- اختصاصات ومسئوليات القيادات التعليمية :

أولاً : اختصاصات ومسئوليات مدير الإدارة التعليمية :

يعتبر مدير الإدارة التعليمية أعلى سلطة قيادية موجودة فى الإدارة التعليمية وبحكم موقعه هذا فهو المسئول المباشر عن كل ما يحدث بالمدارس التى تقع بدائرته ومسئولية المديرين كما تحددها الوزارة هى الاشتراك فى رسم السياسة التعليمية وتقدير التكاليف التعليمية بما فيها المبانى والتجهيزات والكتب الدراسية والوسائل التعليمية والإشراف عليها(98)، كذلك فمن أهم واجبات مدير الإدارة التعليمية القيام بالمتابعة المستمرة على المدارس للتعرف على سير العملية التعليمية بها وكذلك المشكلات التى تواجهها والمساعدة فى حلها وكذلك متابعة تنفيذ كل ما يصدر من توصيات وقرارات من الوزارة والمديريات التي تتصل بمجالات الإدارة المدرسية والشئون المالية والإدارية وغيرها وكذلك الإشراف على العاملين بإدارته.

ثانياً : اختصاصات ومسئوليات مدير المرحلة(99):

1. يعمل تحت الإشراف العام لمدير الإدارة.

---

(98) إبراهيم عصمت مطاوع وأمينة أحمد حسن : الأصول الإدارية للتربية، دار المعارف، القاهرة، 1980، ص90

(99) محمد السيد حسونة وكمال حسنى بيومى : القيادات الإشرافية فى التعليم الابتدائى، الاختيار والتعين والإعداد، مرجع سابق، ص29 .

2. يرسم سياسة العمل بالأقسام التابعة له ويساهم فى المؤتمرات والندوات وحلقات المناقشة والتدريب والأنشطة ودراسة البحوث التى تتصل بالعملية التعليمية.

3. يتابع عمليات توزيع التلاميذ فى الفصول طبقاً للأوضاع المقررة، ويعد الإحصاءات والدراسات مقارنة بالسنوات السابقة.

4. دراسة التقارير الشهرية، والتطورات الجديدة المتعلقة بالنواحى التعليمية فى مجال تخصصه.

5. الإشراف على الأقسام التابعة له.

6. يشارك فى دراسة موازنة الإدارة التعليمية.

7. يقوم بالمشاركة فى بحث الشكاوى الخاصة بالإدارة التى يشرف عليها والتى يكلف بها من رئيسه.

8. حضور الاجتماعات والندوات التى تعقد فى مجال التخصص سواء فى المديرية أو فى الإدارة.

9. دراسة الإحصاءات الخاصة بالتلاميذ المقيدين فى مدارس المرحلة.

10- دراسة الامتحانات بأنواعها لمعرفة مدى مسايرتها للمناهج المقررة.

11- القيام بما يسند إليه من أعمال أخرى من قبل مدير الإدارة التعليمية.

ثالثاً : اختصاصات ومسئوليات مدير المدرسة :

صدر القرار الوزارى رقم 120 لسنة 1989 لتحديد مسئوليات واختصاصات مدير المدرسة فى ثلاث نواحى كما يلى(100):

---

(100) وزارة التربية والتعليم : مكتب الوزير، قرار وزارى رقم 120 بتاريخ 1989/5/30 بشأن تحديد مسئوليات مديرى ونظار ووكلاء المراحل المختلفة، المادة الثالثة.

أ- الناحية الفنية :

1. توزيع مسئوليات وتحديد اختصاصات جميع العاملين بالمدرسة والإشراف على أعمالهم.
2. تشكيل لجنة الجدول المدرسى واعتماده والإشراف على وضع خطة الجدول وتغييرها أثناء العام الدراسى.
3. اعتماد توزيع المناهج المختلفة لكل المواد الدراسية على شهور السنة ومتابعة التنفيذ.
4. المتابعة المستمرة لجميع العاملين بالمدرسة بهدف رفع مستوى الأداء بينهم وعلاج السلبيات.
5. متابعة تنفيذ جميع التعليمات والقرارات التى ترد للمدرسة مع مراعاة إطلاع المختصين عليها.
6. اعتماد توزيع خطة الأنشطة المختلفة والتنسيق بينها.
7. رئاسة مجلس إدارة المدرسة.
8. الإشراف العام على مجموعات التقوية.
9. تمثيل المدرسة فى الاجتماعات الخارجية.
10. رئاسة جميع أعمال امتحانات الشهور ونصف العام وأخره والدور الثانى.

ب- الناحية الإدارية :

1. تشكيل لجنة القبول بالمدرسة والإشراف على أعمالها واعتماد قراراتها.

2. تشكيل لجنة تحويلات الطلاب من والى المدرسة والإشراف على أعمالها واعتماد قراراتها.

3. تقييم جميع العاملين بالمدرسة بمساعدة المناصب الأخرى على ضوء تقارير الكفاية والمتابعة.

4. الاقتراح على السلطة المختصة بإحالة العاملين المخالفين إلى التحقيق.

جـ- الناحية المالية والمخزنية :

1. اعتماد تشكيل لجان جرد عهد المدرسة ومحاضرها واعتماد محضر جرد خزينة المدرسة.

2. اعتماد كشوف الأجور المرسلة للإدارة أو المديرية للصرف بعد مراجعتها والتأكد من إعادتها بعد الصرف.

3. اعتماد مستندات الصرف من نقود السلفة المستديمة والمؤقتة ومقابل الخدمات الإضافية.

4. التحقق من عدم تحصيل اى مبالغ إلا بموجب إيصالات رسمية وتوريدها للحسابات المختصة.

5. الإشراف على بيع المنتجات الخاصة بالمدرسة بعد اعتماد تثمينها بمعرفة الإدارة أو المديريات.

وفى ضوء ما سبق من اختصاصات ومسئوليات مدير المدرسة ويحكم موقعه هذا فهو المسئول المباشر عن كل ما يحدث بداخلها حيث أنه يعتبر أعلى سلطة قيادية موجودة فيها(101).

(101) السيد عبد العزيز البهواشى : قراءات فى إدارة التعليم المصرى، مرجع سابق، ص66 0

رابعاً : اختصاصات ومسئوليات ناظر المدرسة :

ناظر المدرسة هو المسئول الثانى طبقاً للتسلسل الوظيفى فى مصر وينطبق عليه شروط التعيين والاختبار السابق كما جاء فى القرار الوزارى رقم 213 لسنة 1987 حيث نص القرار بمصطلح وما فى مستواها ويعنى ناظر المدرسة الإعدادية ووكيل المدرسة الثانوية. ويقصد بما فى مستوى المدير. هذا ومع مراعاة ما يلى بالنسبة لناظر المدرسة الإبتدائى حيث يشترط فيمن يرشح لشغل وظيفة ناظر مدرسة ابتدائى ما يلى :

- قضاء مدة ثلاث سنوات فى وظيفة وكيل مدرسة إبتدائى ويشغل الدرجة الثانية الفنية(102).
- لا تقل مدة اشتغاله بالتدريس عن ست سنوات للحاصلين على مؤهل عالى وسبع سنوات للحاصلين على مؤهل فوق المتوسط وعشر سنوات للمؤهل المتوسط.
- عند التعيين يفضل الحاصلون على مؤهلات تربوية.

وقد صدر القرار الوزارى رقم 120 لسنة 1989 مسئوليات واختصاصات ناظر المدرسة فى ثلاث نواحى وهى(103):

أ- الناحية الفنية :

1. الإنابة عن مدير المدرسة أثناء غيابه.

(102) محافظة القليوبية، مديرية التربية والتعليم، إدارة تنسيق التعليم الإبتدائى : قواعد النقل والترقيه للعام الدراسى 2001/2000 .

(103) وزارة التربية والتعليم : قرار وزارى رقم 120 بتاريخ 1989/5/30، بشأن تحديد مسئوليات مديرى ونظار ووكلاء المدارس بالمراحل المختلفة، مرجع سابق، المادة الرابع.

2. الإشراف على أعمال وكلاء المدرسة والإداريين والعمال والشئون الصحية بالمدرسة.
3. اقتراح توزيع الجدول المدرسى.
4. توزيع الأنشطة التربوية ومتابعة تنفيذها.
5. الإشراف على طابور الصباح وعلى تنفيذ خطة المسابقات العلمية والتربوية والرياضية.
6. المعاونة فى الإشراف على مجموعات التقوية.
7. المعاونة فى الإشراف على الامتحانات.
8. متابعة تنفيذ توجيهات وملاحظات الموجهين الفنين.

ب- الناحية الإدارية(104):

1. الإشراف على حضور جميع العاملين بالمدرسة والتحقق من توقيعهم عند الحضور والانصراف.
2. اعتماد الخطابات المرسلة بشأن أمور تتعلق بالطلبة.
3. الإشراف على إعداد قوائم الفصول واعتمادها.
4. اعتماد توزيع الإشراف اليومى ومتابعته.
5. تلقى تقارير المشرفين على أقسام المدرسة يومياً ورفع الملاحظات إلى المدير.

([104]) وزارة التربية والتعليم : قرار وزارى رقم 120 لسنة 1989، المرجع السابق0

6. اعتماد الاعتذارات والإجازات العارضة والأذون وإقرارات استلام العمل وإخلاء الطرف للعاملين بالمدرسة.

جـ- الناحية المالية والمخزنية :

1. تشكيل لجان جرد خزينة وعهد المدرسة ورئاسة هذه اللجان.
2. متابعة وصول الكتب المدرسية وتوزيعها على التلاميذ.
3. رئاسة لجان المشتريات.
4. متابعة أعمال لجنة الإنشاءات والإصلاحات ورفع تقارير متابعة دورية عنها للمدير.
5. متابعة تنفيذ ملاحظات الموجهين الماليين والإداريين.

خامساً : اختصاصات ومسئوليات وكيل المدرسة :

يعتبر وكيل المدرسة شريكاً مع مدير المدرسة وناظرها فى تنظيم وإدارة المدرسة وينطبق عليه ما ينطبق على كلاهما فى الاختيار والتعيين مع مراعاة أن اختياره يتم من بين المدرسين الأوائل الذين لا تقل مدة خدمتهم فى التدريس عن اربع سنوات ولا تزيد عن ثمانى سنوات مع مراعاة الأقدمية والدرجة المالية فى الترشيح بحيث يشغل الدرجة الثانية الفنية ورقى إلى وظيفة مدرس أول بالقرار 1173 فى 1995/11/14 وما قبله(105).

وقد حدد القرار الوزاري رقم 88 لسنة 1988 مسئوليات واختصاصات وكلاء المدارس على النحو التالي(106):

---

(105) مديرية التربية والتعليم بالقليوبية : إدارة تنسيق التعليم الإبتدائى، قواعد النقل والترقيه للعام الدراسى 2001/2000، مرجع سابق.

(106) وزارة التربية والتعليم : مكتب الوزير، قرار وزارى رقم 88 لسنة 1988 بشأن تحديد مسئوليات وكلاء المدارس بالمراحل المختلفة،مرجع سابق، المادة التاسعة.

1. الإشراف العام على النظام المدرسي وعلى نظافة المدرسة.
2. تنظيم مجموعات التقوية والإشراف عليها.
3. الإشراف العام على طابور الصباح.
4. متابعة الطلاب صحياً واجتماعياً وتوفير الخدمة لهم.
5. رئاسة لجنة النظام والمراقبة فى امتحانات النقل.
6. الإشراف على الأعمال الإدارية بالمدرسة.
7. الإشراف على وضع الجدول المدرسى فى ضوء توجيهات المدير والناظر.
8. إعداد لجان امتحان النقل بالمدرسة وتوزيع الملاحظات على المدرسين.
9. متابعة المدرسين فى تقديم نتائج الامتحانات الشهرية.
10. إعلان نتائج الامتحانات.

ويخضع شاغل وظيفة الوكيل تحت الإشراف المباشر لناظر المدرسة ويقوم بتدريس نصاب محدد من الحصص فى تخصصه(107).

ومما سبق يرى الباحث أن أساليب اختيار القيادة الموجودة حالياً وكذلك القرارات والتشريعات الخاصة بالاختيار لا تتماشى مع متغيرات العصر وما فرضه من تحديات حيث أنه وكما سبق لعرض واقع اختيار القيادات التربوية فى مصر أن اختيار القيادات سواء على مستوى ديوان الوزارة أو المديريات

(107) محمد السيد حسونة وكمال حسني بيومي : القيادات الإشرافية فى التعليم الإبتدائي، الاختيار والإعداد والتدريب، مرجع سابق، ص23 .

التعليمية والإدارات التعليمية أو على مستوى المدارس لا يتم غالباً على أسس علمية، حيث النظم المتبعة فى عمليات الاختيار قاصرة ويغلب عليها عنصر الأقدمية فى العمل أو فى السن وهو الأساس أو نقطة الانطلاق فى أغلب الأمور المتعلقة بالترقيه إلى جانب حضور برامج تدريبية شكلية تتراوح مدتها بين أسبوعين وأربعة أسابيع طبقاً للظروف ومتطلبات العمل والاستناد إلى التقارير الكمية المعتمدة على الدرجات كمعيار لقياس مستوى كفاءة المرشح، ولقد اثبتت التجارب عدم صلاحية هذه الأسس التقليدية فى كثير من الحالات ويجب التحرر منها، لأن الاستناد إلى الأقدمية فى العمل أو إلى عامل السن فى الترقيه إلى الوظائف الأعلى مع ما يتضمنه من أسس إيجابية للعدالة، وقد يؤدى إلى الرضا الوظيفى إلا أن لها جوانبها السلبية خاصة مع عدم مواصلة التجديد ومتابعة التطورات الحديثة المعاصرة، كما أن معظم الذين وصلوا إلى مراكز قيادية عن طريق الأقدمية لا يرحبون بقبول أى تغيير أو تعديل فيما سبق أن تعودوا على ممارسته، إلى جانب تدخل الاعتبارات الشخصية فى التقارير الرسمية، وعليه فأن روح الابتكار والتجديد لدى هذه القيادات تكاد تنعدم هذا إلى جانب تحويل أعداد لا يستهان بها من المعلمين غير المؤهلين إلى وظائف إدارية، وهذا يعنى افتقار الإدارة التعليمية الحالية إلى الكفاءات المتخصصة إدارياً وتعليمياً(108).

وفيما يلى عرض لواقع التدريب للقيادات التعليمية ومدى ملاءمته وكذلك أهم المعوقات التى تواجه عملية التدريب فى مصر.

ثانياً : تدريب القيادات التعليمية(الواقع – المعوقات) :

([108]) شاكر محمد فتحى وآخرون : التربية المقارنة، الأصول المنهجية والتعليم فى أوربا وشرق آسيا والخليج العربى ومصر، بيت الحكمة للإعلام والنشر، القاهرة، 1996، ص320 .

مقدمة

يتميز العصر الذى نعيش فيه بالتغيير المستمر والتطور السريع فى جميع نواحى الحياة، فلكل زمن أفكاره وفلسفته وثقافته ولا يمكن أن نعيش زمناً جديداً بأفكار قديمة وثقافات متجمدة ولا يمكن أن ندخل مجتمعاً جديداً بلغة لا يعرفها هذا المجتمع "فجتمع الغد لن ينهض به سوى إنسان الغد الذى يعتبر التعليم والتدريب ضرورة حياة وتقدم"(109)، والمجتمع الراغب فى مسايرة هذا العصر بما فيه من تغيرات ثقافية ومعرفية بفضل التقدم التكنولوجى وانتشار وسائل الاتصال الحديثة التى جعلت من العالم قرية واحدة لا يدخلها إلا المتسلح بالعلم الغزير والفكر المستنير، لابد من أن ينهض بالتعليم باعتباره وسيلة من وسائل التقدم والرقى وقبل أن ينهض بالتعليم فعليه بتهيئة الجو المناسب له وتنمية القيادات التى سوف تساعد فى عملية التطوير والنهوض بالتعليم، فلم يعد ينظر إلى القيادة بأنها سمة فطرية وموهبة موروثة يتمتع بها بعضهم دون البعض الآخر، بل أسفرت الدراسات على أن القيادة يلزم لها سمات شخصية واجتماعية معينة يجب توافرها فى المرشحين لشغل مناصبها بمختلف مستوياتها، وهذه السمات بعضها فطرى وموروث وبعضها الآخر وهو الغالب والأعم يكتسبه المدير أو القائد من برامج التنمية التى تتيح له الوقوف على مبادئ الإدارة وأسسها ومن خلال عمله كمدير يكون قد أدرك فنون التطبيق الإدارى للمهارات الإدارية(110). كما دلت الأبحاث التربوية على أن درجة الإعداد التعليمى والتدريب للقيادات التعليمية عامل مهم ومساعد فى إنجاز الأعمال بكفاية ومقدرة، حيث أن عدد سنوات الخبرة لا يمكن أن تكون مؤشراً

(109) خطاب رئيس الجمهورية : أمام مجلس الشعب والشورى، الجلسة الافتتاحية للدورة البرلمانية الثالثة، 1997/11/15 .

(110) صلاح عبد الحميد مصطفى : الإدارة المدرسية فى ضوء الفكر الإدارى المعاصر، مرجع سابق، ص36 .

حقيقياً لفعالية القائد التربوى وأن إعداده وتدريبه قبل الخدمة وأثناء الخدمة من أهم العوامل التى يمكن التحكم بها فى تطوير التعليم وتحديثه(111).

1- مفهوم التدريب واهميته :

أ- مفهوم التدريب :

التدريب عملية يراد بها إحداث آثار معينة فى مجموعة افراد يمكن عن طريقها مساعدتهم ليكونوا أكثر كفاءة فى أداء أعمالهم الحالية والمقبلة، وذلك بتكوين عادات فكرية وعملية مناسبة واكتساب مهارات ومعارف واتجاهات جديدة(112).

وعرف بأنه عمليات مستمرة لمساعدة العاملين على الأداء بأعلى مستوى من اليوم الأول لبدئهم عملهم عن طريق تحسين مهاراتهم وتنميتهم التنمية المستمرة لمقابلة احتياجاتهم ولتحقيق اهداف المنظمة(113).

وعرف بأنه نشاط يساعد الفرد على التأقلم على أحوال العمل فى الوظيفة الحالية والمستقبلية وعلاوة على ذلك يكسب الفرد المهارة والمعرفة التى تساعده على العمل بفاعلية(114)

(111) محمد عبد الله المبع : أهمية اختيار مديرى المدارس، مجلة التوثيق التربوى، وزارة المعارف السعودية، ع19، 1982، ص24

(112) المركز القومى للبحوث التربوية : إعداد معلم التربية للجميع، القاهرة، 1993، ص37 0

(113) Dannelly & others : Fundamental of Management, Library of Congress Cataloging in Publication Data' Printed in the united states of America, 1992, P.468.

(114) Kanney & Dannelly : Manpower Training and Development, Harrap, London, 1972, P.8.

الفصل الثالث : واقع التعليم عن بعد فى مصر

أولاً : التعليم عن بعد (المفهوم – الأهمية – الخصائص).

1- مفهوم ونشأة التعليم عن بعد :

أ- مفهوم التعليم عن بعد.

ب- نشأة وتطور التعليم عن بعد.

2- أهمية التعليم عن بعد ومبررات استخدامه.

3- خصائص التعليم عن بعد ومزاياه وعيوبه.

أ- الخصائص. ب- المزايا.

جـ- العيوب.

4- الفرق بين التعليم عن بعد والتعليم التقليدى.

5- الأسس الفكرية للتعليم عن بعد.

6- أشكال التعليم عن بعد ووسائطه.

أ- أشكال التعليم عن بعد. ب- وسائط التعليم عن بعد.

ثانياً : أمثلة تطبيقية للتعليم عن بعد فى مصر.

1- فى مجال التعليم المفتوح (جامعة الإسكندرية).

- شروط القبول والرسوم الدراسية.
- الوسائل التعليمية، نظام الدراسة.
- خطة الدراسة والمقررات الدراسية.
- نظام الامتحان والتخرج.
- رؤية نقدية لجامعة الإسكندرية فى ضوء خصائص التعليم عن بعد.

2- فى مجال التدريب.

أ- التدريب باستخدام الفيديوكونفرانس.

ب- الهيئات المشاركة فى تنفيذ البرامج التدريبية.

مقدمة

شهدت السنوات الأخيرة تقدماً تربوياً هائلاً سواء فى الدول المتقدمة أو النامية، ولقد كان محور الاهتمام يدور حول زيادة تكافؤ الفرص التعليمية، وتحقيق العدالة الاجتماعية والتركيز على مفهوم التعليم المستمر، والاستعانة بالتقنيات الحديثة فى نشر التعليم والتدريب واستكشاف أساليب متعددة لنظم التعليم عن بعد.

ويتميز هذا النظام بقدرته على تلبية الاحتياجات الاجتماعية والوظيفية والمهنية للأفراد لما يتمتع به من مرونة وتوفير وحداته وتوفير البدائل التعليمية من جهة، وارتباطه بحاجات سوق العمل للعمالة المؤهلة والمدربة من جهة أخرى، وانخفاض التكاليف التعليمية بالمقارنة مع أنماط التعليم التقليدى، وأيضاً تجاوز الكثير من العوائق التى تحد من إمكانيات الالتحاق بالتعليم والتدريب مثل الانتظام، والتوقيت المحدد للدراسة، ومكان الدراسة، وظروف العمل[115]، هذا بالإضافة إلى استخدام الوسائط التكنولوجية الحديثة المتعددة فى توصيل المعلومة وربط المعلم بالمتعلم كما أن هذا النظام من التعليم يشجع التعليم الذاتى ومن هذا المنطلق تناوله من خلال ما يلى :

أولاً : التعليم عن بعد (المفهوم – الأهمية - الخصائص).

لقد أعطت مصر لهذا الموضوع اهتماماً كبيراً تأكيداً لأهمية التعليم والتدريب باعتبارهما الركائز الأساسية للتنمية الشاملة والمتواصلة، ومواجهة تحديات المستقبل فالتعليم لم يعد قضية، خدمات وإنما هو استثمار فى البشر وهو إعداد لقوة العمل الصالحة والمدربة للنهضة الاقتصادية[116].

(115) الجمعية المصرية للتنمية والطفولة : المؤتمر القومى لتطوير إعداد المعلم وتدريبه ورعايته، القاهرة 19-24اكتوبر، 1996، ص619

(116) وزارة التربية والتعليم : التكنولوجيا وسيلة لتطوير التعليم فى القرن 21، مركز التطوير التكنولوجي، القاهرة، 1995، ص49

1- مفهوم ونشأة التعليم عن بعد :

أ- مفهوم التعليم عن بعد :

تعددت تعريفات التعليم عن بعد بين الباحثين والكتاب فى هذا المجال، ومن ثم يوجد أكثر من تعريف للتعليم عن بعد، وتعكس هذه التعريفات وجهة نظر قائلها، كما تتأثر بفلسفة كل منهم وخصائص مجتمعة وملامحه واشكاله، كما أنه يختلف من مجتمع إلى آخر بحسب التغيرات والتطورات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية وحسب طبيعة النظام التعليمى وفلسفته وأدائه.

وفيما يلى استعراض لبعض التعريفات العربية والأجنبية التى وردت فى هذا المجال :

- التعليم عن بعد هو مصطلح يستخدم للدلالة على أن نظام التدريب والتعليم يكون فيه المتعلمون بعيدين عن معلميهم لمعظم الفترات التى يدرسون فيها، أى أن التعليم عن بعد يمثل محاولة لتوصيل الخدمات التعليمية إلى الفئات التى لا تستطيع الوصول أو الحضور شخصياً إلى مؤسسات ومراكز التعليم، وتستخدم فى هذه المحاولة وسائل متعددة كالمادة المطبوعة والمراسلة والإذاعة والتليفزيون والصحافة والهاتف والأشرطة السمعية والمصورة والحاسبات الآلية[117].
- التعليم عن بعد هو موقف تعليمى، تعليمى تحتل فيه وسائط الاتصال والتواصل المتوافرة كل المطبوعات وشبكات الهواتف والتلكس وغيرها من

(117) طارق أبو النجا : التعليم عن بعد فى جمهورية مصر العربية – دراسة حالة لبرنامج تأهيل معلمى الحلقة الابتدائية من التعليم الأساسى للمستوى الجامعى بكلية التربية جامعة المنصورة، مرجع سابق، ص7 .

الأجهزة السلكية واللاسلكية دوراً أساسياً فى التغلب على مشكلة المسافات التى تفصل بين المعلم والمتعلم بحيث تبيح لهما فرصة التفاعل المشترك(118).

- وهو صيغة تربوية حديثة لا تحتم حضور الطالب المستمر لحجرات الدراسة وبالتالى توفر برامج التعليم عن بعد للطالب قنوات تعليمية مختلفة كالكتب التى ترسل عن طريق البريد أو البرامج التى تبث عن طريق الإذاعة والتليفزيون أو الأشرطة المسجلة على الفيديو أو الكاسيت أو قنوات الاتصال الهاتفى أو الكمبيوتر(119).

- كما يعرف بأنه ذلك النوع من التعليم الذى يكون فيه المعلم أو المؤسسة التعليمية التى تقدم التعليم بعيداً عن المتعلم أما فى المكان أو الزمان أو كليهما معاً ويتبع ذلك أن يكون من الضرورى استخدام وسائط اتصال متعددة من مواد مطبوعة ومسموعة ومرئية وغيرها من وسائط ميكانيكية والكترونية وذلك للربط بين المعلم والمتعلم ونقل المادة التعليمية(120).

- هو ذلك التعليم الذى يتم عن طريق وسائل الاتصال المباشرة وغير المباشرة، وذلك بتوصيل المادة العلمية المقررة أو المسموعة أو المرئية للمتعلم

(118) عايدة عباس أبو غريب، عصام توفيق قمر : رؤية مستقبلية لمواجهة مشكلة الأمية والتسرب من التعليم الأساسى باستخدام تكنولوجيا التعليم عن بعد، ورقة عمل مقدمة إلى مؤتمر الجامعات فى خدمة المجتمع وتنمية البيئة، جامعة القاهرة، الفترة من 1-2 مارس 1997، ص2 .

(119) وضيئة محمد أبو سعدة : التعليم عن بعد ودوره فى المساهمة فى حل مشكلة الاستيعاب فى مرحلة التعليم الأساسى بمصر، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، ع19، القاهرة، 1991، ص153 .

(120) نجوى جمال الدين : التعليم عن بعد، التجربة المصرية، مجلة التربية والتعليم، مجلد5، ع15، القاهرة، 1999، ص51 .

أينما كان وفيما يشاء، وذلك للقضاء على الظروف الطبيعية والاجتماعية الصعبة[121].

ويعرفه ديرك رونترى بأنه : تعلم يحدث عندما تكون هناك مسافة بين المتعلم والمعلم ويتم عادة بمساعدة مواد تعليمية يتم إعدادها مسبقاً ويكون المتعلمون منفصلين عن معلميهم فى الزمان أو المكان أو كليهما معاً ولكنهم يتبعون توجيهاتهم[122].

كما وضعت الحكومة الفرنسية قانوناً لتنظيم عملية التعليم عن بعد فى المقاطعات وعرف التعليم عن بعد بأنه ذلك النوع من التعليم الذى لا يتطلب حضور المعلم بصفة دائمة فى قطاعات الدراسة، وإنما يمكنه التواجد فقط فى بعض الأوقات المحددة التى تتطلبها عملية التعليم أو القيام بواجبات مختارة[123].

ويعرف هولبرج Holmberg التعليم عن بعد "أنه ذلك النوع من التعليم الذى يغطى مختلف صور الدراسة فى كافة المستويات التعليمية التى لا تخضع فيها العملية التعليمية لإشراف مستمر من المعلم فى قاعات الدراسة المختلفة، ولكنها تخضع لتنظيم مؤسسة تعليمية، تحدد مكانه الوسائل التقنية فى العملية التعليمية من مادة مطبوعة ووسائل ميكانيكية والكترونية وتحقق الاتصال بين المعلم والمتعلم دون التقاء مباشر وجهاً لوجه[124].

([121]) هشام هلال عاشور : التخطيط لاستخدام التعليم عن بعد لمواجهة مشكلة الأمية بالمملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص9 .

([122]) ديرك رونزى : استكشاف التعليم المفتوح والتعليم عن بعد، ترجمة عبد الفتاح أحمد جلال،مرجع سابق ، ص21 .

([123]) Sewart, David.& other : Distance Education International Perspective, Routledge, London and New York, 1983, P.6.

([124])Halmhery, Barje : Status and Trends in Distance Education, a survey and Bihliograhy, London, Kogan Page, 1981, P. 11.

يعرف مورMoor التعليم عن بعد بأنه نظام تعليمى ينفصل فيه السلوك التدريبى وسلوك التعليم من حيث الموقف المباشر وجهاً لوجه بين المعلم والمتعلم حيث أن الاتصال بينهما يتم من خلال وسيط او اكثر مثل المراسلة، والتليفزيون، والتليفون، والراديو(125).

ويعرفه بيترز Peters بانه طريقة لنشر المعرفة واكتساب المهارات والاتجاهات ذات المغزى، وذلك بتكثيف العمل فى تنظيم مشتملات التعليم عن بعد إدارياً وفنياً بواسطة وسائل التقنية المتعددة من أجل إنتاج مادة تعليمية ذات جودة عالية يمكن الاستفادة منها فى عملية التعليم وهى بالتالى تمكن الدارسين فى أماكن تواجدهم من تحصيل المعرفة(126).

ومما سبق من تعريفات للتعليم عن بعد يتضح أن العناصر المشتركة بينها هى :

1. علاقة المعلم بالمتعلم علاقة غير مباشرة حيث الفصل بينهما فى الزمان أو المكان أو كليهما معاً.
2. أن التعليم عن بعد يستخدم وسائل اتصال متعددة مطبوعة ومسموعة ومرئية للربط بين المعلم والمتعلم.
3. المادة التعليمية يتم توصيلها للمتعلم عن طريق الوسائل التكنولوجية ووسائل الاتصال.

(125) Sewart, David & other : Distance Education in International Perspectives, Op. Cit, P. 9.
(126) Sewart, David & others: Distance Education in International Perspectives, Op. Cit, P. 6.

4. يقدم مادة تعليمية ذات جودة عالية يمكن الاستفادة منها فى عملية التعلم.

5. هو طريقة لنشر المعرفة واكتساب المهارات والاتجاهات دون حضور المتعلم لحجرات الدراسة.

ب- نشأة وتطور التعليم عن بعد :

ترجع بداية الاتجاه للتعليم عن بعد إلى النصف الثانى من القرن التاسع عشر أى مع استخدام الكلمة المطبوعة، "عندما ظهرت عدة عوامل اقتصادية واجتماعية وسياسية مختلفة باختلاف تطور المجتمع فقد توسعت الصناعة والتجارة بصورة جعلت الحاجة ماسة إلى مزيد من الخبرات الفنية فى مجال الإدارة والهندسة وفن البيع كما ساعد على ذلك النمو والتطور الذى طرأ على المدن وما تبعه من حاجات المتخصصين فى مجال الاجتماع والاقتصاد والسياسة والتربية، وقد برز اتجاه لاستخدام التعليم عن بعد فى محاولة تعميم المعرفة ونقلها لرجل الشارع[127] ولقد بدأ التعليم عن بعد عن طريق المراسلة.

- ففى عام 1856 اشترك كل من شارلز توماس وهو فرنسى مع جوستان لانجنشيدت أحد أعضاء جمعية اللغات الحديثة فى برلين بتأسيس مدرسة لتعليم اللغات بالمراسلة وذلك لتعليم الطلاب الذين لا تمكنهم ظروفهم من الانتظام فى الدراسة.

- وفى عام 1891 قام كل من توماس وفستر صاحب جريدة تعليمية فى بنسلفانيا بالإشراف على كتابه دروس تعليمية عن مسح المناجم والآلات المصممة لتعليم تدابير الأمن فيها بعد أن هاله عدد الذين لقوا حتفهم فى

(127) مكتب المعلومات التعليمى والمهنى : جوانب من التجربة الأمريكية فى التعليم عن بعد، مكتب التربية العربى لدول الخليج، البحرين، 1988، ص ص227-228 .

حوادث المناجم وكانت هذه الدروس هى بداية مدارس المراسلة الدولية فى بنسلفانيا.

- وفى عام 1892م قام الدكتور وليم هاربر بتجارب عن التعليم بالمراسلة للمساعدة فى تدريب مدرسى المدارس ثم أسس شعبة للتعليم بالمراسلة فى قسم الدراسات التكميلية بجامعة شيكاغو[128] وقام بنشر أول برنامج له عن طريق المراسلة وهو إمساك الدفاتر فى عام 1898 وبدأ فى هذه الفترة إنشاء خدمات التعليم بالمراسلة حتى شملت ملايين الأفراد مع جميع أرجاء العالم سواء فى المناطق المنعزلة أو فى قلب المدن وساعد ذلك فى إنشاء قسم لمنح درجات علمية للدارسين من الخارج عن طريق المراسلة ففى عام 1858م كانت جامعة لندن تقدم تعليم عن بعد عن طريق المراسلة[129] وقد كان ذلك من أهم عوامل جذب الكثيرين من دول الكومنولث الراغبين فى تلقى تعليم عالى دون أن يكون ثمة إلزام لهم بالإقامة فى بريطانيا.

- وفى عام 1873م اسست جمعية تشجيع الدراسة المنزلية فى بوسطن إلا انها لم تتمكن من الاستمرار فى مهامها، وذلك لعدم قدرتها على استخدام طرق وأساليب تلائم حاجات الدارسين ورغباتهم وقدراتهم ولم يكن ذلك سبباً لتوقف الجهود فى هذا الميدان، إذ شهدت سبعينات القرن التاسع عشر نمواً فى المدارس التى تقدم تعليمها بالمراسلة فى الولايات المتحدة الأمريكية[130] وإذا كان تطور بعض أشكال التجديد التربوى بطيئاً نسبياً فى القرن التاسع عشر إلا انه وفى

(128) رينيه 0 ف اردوس : التعليم بالمراسلة، ترجمة أحمد محمود سليمان وجورج أمين، المنظمة العربية للتربية والثقافة، القاهرة 1977، ص17-18 .

(129) محمد محمود الخطيب : أسس نظام الجامعة المفتوحة فى العالم، ندوة التعليم المفتوح، إدارة البحوث، جامعة المنصورة، ديسمبر 1990، ص7 .

(130) أحمد إسماعيل حجى : التعليم المفتوح، مدخل إلى دراسة علم الراشدين المقارن، دار النهضة العربية، القاهرة، 1993، ص64 .

ظل التقدم التكنولوجى شهدت بدايات القرن العشرين اهتماماً بالدراسات الإضافية والتعليم بالمراسلة والتعليم المفتوح، وإدخال التكنولوجيا الحديثة فى مجال الاتصال واستغلالها فى ميدان التعليم عن بعد ومع حلول عام 193م كان معظم الجامعات الأمريكية مراكز لتعليم الدارسين بالمراسلة بجانب ما تقدمه مؤسسات التعليم قبل الجامعى من برامج من هذا النوع[131].

وقد أصبح نظام التعليم عن بعد مستقلاً بعد إنشاء الجامعات المفتوحة فى دول العالم كما يلى[132]:

- بريطانيا عام 1969م، أسبانيا عام 1972م، إيران عام 1973م، المانيا الغربية عام 1974م باكستان عام 1974م، كندا عام 1975م، فنزويلا عام 1977م، كوستاريكا عام 1977م تايلاند عام 1978، الصين عام 1978م، سيريلانكا عام 1981م، هولندا عام 1981م، الهند عام 1982م، اليابان عام 1983م، نيجيريا عام 1983م .
- وفى عام 1982م تحول المجلس الدولى للتعليم بالمراسلة، خلال مؤتمره العالمى الثانى عشر الذى عقد فى فانكوفرت بكندا ليصبح المجلس الدولى للتعليم عن بعد وقدم هذا المؤتمر 120 بحثاً من قبل 25دولة وكذلك تم إنشاء مجموعة الروابط الإقليمية الدولية للتعليم عن بعد منها رابطة استراليا وجنوب المحيط الهادى للدراسات الخارجية والرابطة الأمريكية للتعليم عن بعد ورابطة الجامعات المفتوحة لأسيا والرابطة الوطنية للتعليم عن بعد فى كل من الأرجنتين والبرازيل وكندا والولايات المتحدة الأمريكية والنرويج ونيوزيلندا والسويد كذلك تلقى التعليم عن بعد دعماً

(131) أحمد إسماعيل حجى : التربية المقارنة، دار الفكر العربى، القاهرة، 1998، ص275 .

(132) عبد العزيز عبد الهادى الطويل : التعليم عن بعد فى مجال محو الأمية وتعليم الكبار فى مصر، دراسة تقويمية، مرجع سابق، ص51 .

مادياً من البنك الدولى والوكالة الكندية للتنمية الدولية واليونسكو وغيرها من المؤسسات الدولية[133] إيماناً بأهمية هذا النظام.

ولقد أخذت مصر بأسلوب التعليم عن بعد عقب الحرب العالمية الأولى لتلبية حاجات من يتطلعون لاستكمال تعليمهم عن طريق التعليم بالمراسلة ومن اشهر المعاهد التى ظهرت فى مصر "مدارس بنت كولدج" وكان مركزها الرئيسى فى شيفلر بإنجلترا ولذلك كانت تقتصر فى القبول على من يتقنون اللغة الإنجليزية وكانت تقدم 37 اختباراً لبرامج مختلفة علمية وأدبية وفنية[134].

ولكن أعداد الدارسين فى هذه المؤسسة انخفض بدرجة كبيرة عام 1936م وذلك بسبب روح المقاومة ضد الاحتلال وعدم إحساس الدارسين بجدوى الدراسة وفى عام 1945م انشئت مدارس المراسلات الدولية وكان مقرها القاهرة واستمر نشاطها حتى عام 1956م حيث فرضت عليها الحراسة بعد العدوان الثلاثى[135].

ولقد بدأ الاهتمام بالتعليم بالمراسلة يتزايد فى مصر فى فترة الستينات ووجد مزيداً من الاعتراف لأسباب اقتصادية واجتماعية وثقافية من بينها تزايد الطلب على التعليم الجامعى إلا أنه قد توقف بعد ذلك للأسباب الآتية[136] :

([133]) محمد محروس إسماعيل : اقتصاديات التعليم، كتاب الأهرام الاقتصادى، ع67، سبتمبر 1993، ص44 .

([134]) المجلس القومى للتعليم والبحث العلمى والتكنولوجيا : تقرير عن نظام التعليم بالمراسلة ووسائل الاستفادة به فى مصر، مجلة دراسات تربوية مجلد3، القاهرة، سبتمبر 1988، ص299 .

([135]) المرجع السابق، ص300 .

([136]) وضيئة محمد أبو سعدة : التعليم عن بعد ودوره فى المساهمة فى حل مشكلة الاستيعاب فى مرحلة التعليم الأساسى بمصر، مرجع سابق، ص167-168 0

1. وجود نظام الانتساب فى الجامعات المصرية وبعض المعاهد العليا.
2. أن مستوى الخدمة البريدية هى الدعامة الأساسية لنظم التعليم بالمراسلة لا تمكن أنشطة هذا النمط من التعليم من الأداء الذى تتطلبه.
3. أن فترة تجربة التعليم بالمراسلة فى مصر مرت أغلبها ضمن مرحلة ثورة وطنية.
4. البطء فى توزيع البريد وتأخر وصوله فى المناطق الريفية والنائية.

وفى مارس عام 1969م بدأت إدارة البرامج التربوية بإذاعة جمهورية مصر العربية مشروعاً جديداً ومثيراً فى آن واحد وكان الهدف من تلك البرامج التعليمية الموجهة من إذاعة الشعب ما يلى :

1. تعليم الأفراد مبادئ القراءة والكتابة من خلال ما يدرسون من كلمات وجمل هذا إلى جانب محو أمية الأفراد السياسية والاجتماعية وإثارة دوافع المعلمين لمساعدة هؤلاء الذين لم تتح لهم فرصة التعلم.
2. الوصول بالدارس إلى مستوى إتمام المرحلة الابتدائية ولكن لم يبدأ بتنفيذ هذه المرحلة بعد[137].

وفى عام 1961م بدأ استخدام التليفزيون فى البرامج التعليمية بتقديم اللغات الأجنبية والعلوم لمدة نصف ساعة يومياً[138].

---

(137) ماجى الحلوانى حسين : تكنولوجيا الإعلام فى المجال التعليمى والتربوى، دار الفكر العربى، القاهرة، 1987، ص222 .

(138) ـــــــــــــــ : الإذاعات العربية، ط1، دار الفكر العربى، القاهرة، 1982، ص94 .

وفى عام 1970م تم الاتفاق بين التليفزيون ووزارة التربية والتعليم على بلورة التجربة فى صورة مشروع يحقق للتليفزيون الهدف الأساسي من وجوده، وهو خدمة القاعدة العريضة لجمهور التلاميذ فى فصولهم الدراسية عن طريق تقديم المواد الدراسية لهم[139] وحتى الآن يقوم التليفزيون بتقديم برامج تعليمية تنقسم إلى قسمين[140] :

1- البرامج التعليمية المباشرة وتشمل :

- برامج ترتبط بالمناهج الدراسية.
- جامعة الهواء.
- محو الأمية.

2- برامج لها ملامح البرامج التعليمية وهى برامج المسابقات :

وفى 11/3/ 1991م فى ظل التطور التكنولوجى بدأ العمل بمشروع مبارك القومى لتطوير التعليم فى مصر وإدخال التعليم الإيجابى ليحل محل التعليم التقليدى ويهدف التعليم الإيجابى إلى تحقيق الأهداف الآتية[141] :

1. الطالب طرف أساسى مشارك فى العملية التعليمية وليس طرفاً متلقياً فقط.

---

(139) ــــــــــــــ : التليفزيون وسيلة تعليمية، دار الفكر العربى، القاهرة، 1985، ص144 .

(140) المرجع السابق : ص158 .

(141) وزارة التربية والتعليم : التكنولوجيا وسيلة لتطوير التعليم فى القرن 21، مرجع سابق، ص75 .

2. التعليم لا يكون مرتبطاً بالمدرسة فقط وإنما يتسع أيضاً لتهيئة المناخ التعليمى خارج المدرسة، بحيث يكتسب الطالب الخبرات التعليمية من كافة مصادر العلم والثقافة والإعلام.

3. التعليم الذاتى : بحيث يتعود الطالب على الوصول إلى المعلومة بذاته وأن يكون نظام التعليم هو تعويد الطالب على طريقة البحث من المعلومة وليس بالتركيز على حفظ المعلومات ذاتها.

4. تنمية المهارات الفكرية واليدوية والبدنية.

5. تنمية المنطق العلمى بهدف تحرير العقل من كافة القيود الجامدة التى تقيد حركته وانطلاقه وتشجع العقل على الإبداع.

وفى ضوء ما سبق فقد تطور التعليم عن بعد من خلال عدة مراحل مختلفة تتمثل فيما يلى[142] :

المرحلة الأولى : وهى الدراسة بالمراسلة التى يكون فيها الوسيط الرئيسى للاتصال هو المواد المطبوعة التى تأخذ شكل أدلة دراسية بشكل عام مع مقالات مكتوبة أو واجبات أخرى ترسل بالبريد.

المرحلة الثانية : وهى بدأت فى الظهور مع نشأة الجامعة البريطانية المفتوحة فى أوائل السبعينات وهى تطبيق مدخل النظم على تصميم التعليم من بعد وتنفيذه وتستخدم بجانب المراسلة الإذاعة والوسائط المسجلة وخاصة البرامج التى تبث عن طريق الراديو والتليفزيون والأشرطة السمعية وهذا فى حد ذاته شكل التحول إلى المرحلة الثالثة.

---

(142) نجوى يوسف جمال الدين : التعليم من بعد، رؤية منظومية، مجلة العلوم والتربوية، مجلة ربع سنوية يصدرها معهد الدراسات التربوية بجامعة القاهرة، ع4، السنة الثانية، فبراير 1997، ص235، 236 .

المرحلة الثالثة : والذى تتم فيه توصيل المقرر بواسطة التليفزيون أو اشرطة الفيديو ويكون التوزيع والتفاعل بواسطة التليفون والأقمار الصناعية وخطوط الخدمات الرقمية المتكاملة حيث ظهر جيل جديد فى التسعينات للتعليم من بعد مبنى أساساً على استخدام شبكات الاتصال من بعد ومراكز الوسائط المتعددة. ولقد قدمت هذه التكنولوجيات الجديدة إمكانيات عظيمة فى توصيل خدمات التعليم من بعد[143].

ويرجع تطور نظم التعليم عن بعد إلى العوامل الآتية[144].

- التقدم الكبير فى تكنولوجيا الاتصال.
- التحسن الكبير فى الخدمات المكملة التى تقدم للطلاب الذين يدرسون عن بعد.
- التحسن الكبير فى تصميم مواد وأدوات التعليم.
- التقدم الكبير فى وسائل ومواد الطباعة.
- تطور مفاهيم تعليم الكبار الخاصة بمختلف النظم الثقافية.
- صعوبة وتعقد الظروف الاقتصادية لكثير من الأفراد والمجتمعات.

2- اهمية التعليم عن بعد ومبررات استخدامه :

([143]) Johnson, Albert : The Changing Face of Education, August, 1996, Internet, Htttp. / WWW. Staminate NF. Ca/ Community/ Prospects/ V3 m3/ Tcfo.

([144]) محمد محروس إسماعيل : اقتصاديات التعليم، مع دراسة خاصة عن التعليم المفتوح والسياسة التعليمية الجديدة، دار الجامعات المصرية، الإسكندرية، 1990، ص184 .

تأكيداً لمبدأ التربية المستمرة واهمية مواصلة التعليم مدى الحياة للمواطنين ودعماً لتوفير فرص التعليم للجميع والعمل على تكوين المجتمع المتعلم وتوفير الكوادر البشرية ورفع كفاءاتهم وتحسين مستوى أدائهم، لذلك تتضح أهمية التعليم عن بعد فيما يلى[145] :

1. أن التعليم عن بعد يتيح فرصاً تعليمية للكبار الذين ليس فى مقدورهم متابعة التعليم والتدريب دون ترك أعمالهم.
2. إتاحة التعليم المستمر لمن يرغب فى رفع مستواه الثقافى.
3. تغيير وتعديل المهن وتطويرها عن طريق توفير فرص تعليمية وتدريبية لتحديث المهارات والمعلومات والاتجاهات دون المساس باستمرارية العطاء فى العمل.
4. يوفر فرص التعليم المدرسى سواء فى مرحلة التعليم الأساسى أو الثانوى لمواجهة التزايد المستمر فى إعداد السكان التى تضيف أعباء مالية جديدة على التعليم تتمثل فى النفقات اللازمة لإقامة المبانى والفصول والتجهيزات وتوفير العدد اللازم من المعلمين والمدربين المؤهلين[146] .
5. تدريب القيادات التعليمية فى مواقع عملهم ودون تحملهم مشقة السفر إلى مراكز التدريب.

[145] عايدة عباس أبو غريب، وعصام قمر : رؤية مستقبلية لمواجهة مشكلتى الأمية والتسرب من التعليم الابتدائى باستخدام تكنولوجيا التعليم عن بعد، مرجع سابق، ص3 .

[146] وزارة التربية والتعليم، التعليم عن بعد، انجازات مبارك فى التعليم، المركز القومى للامتحانات والتقويم التربوى، القاهرة، 1998، ص4 .

6. استخدام الوسائل التكنولوجية فى التفاعل المستمر وجهاً لوجه بين المدرب والمتدرب.

7. تدريب أكبر عدد ممكن فى وقت واحد وبأقل تكاليف ممكنة وأقل عدد من المدربين.

8. تطبيق مفهوم التعليم الذاتى مما يساعد على تنمية القدرة على الاستقلال فى تحصيل المعرفة(147)، حيث يمكن دخول المكتبات العالمية من خلال الانترنت وفى مختلف أنحاء العالم وكذلك نقل الملفات والاتصالات المتبادلة وإقامة الحوار مع كبار الباحثين والعلماء والدخول إلى مصادر المعلومات، مما يساعد على التحرر من قيود المكان والزمان(148).

9. يعالج أوجه النقص والعجز التى تواجه نظم التعليم والتدريب التقليدية.

10. يساعد المتدرب على اكتساب كل ما هو جديد فى مجال العلم والإدارة واتخاذ القرارات السليمة على أساس علمى.

11. يتلاءم مع متطلبات العصر وحتمية التطور السريع وعدم التخلف عن ركب الحضارة العلمى.

(147) عايدة عباس أبو غريب، وعبد العزيز الطويل : تصور موسع لإعداد معلم التعليم عن بعد، المؤتمر القومى لتطوير وإعداد المعلم وتدريبه ورعايته، المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة، 1997، ص6 .

(148) Mindi, Daniel : Distance Learning Technology and Applications, Boston, 1996, Pp. 131-132.

وفى ضوء ما سبق من أهمية التعليم عن بعد فإن من أهم مبررات استخدامه ما يلى:

- رفع الكفاءة المهنية على المستوى القومى والمحلى.
- إعداد وتدريب العاملين فى المؤسسات التعليمية قبل وأثناء الخدمة.
- إعادة التدريب وتغيير الوظيفة أو العمل.
- توفير فرص تعليم لمن فاتهم التعليم والحصول على مؤهلات.
- توفير فرص التعليم لذوى الاحتياجات الخاصة ورياض الأطفال.
- تخفيف الضغط على المؤسسات التعليمية فى ظل التزايد السكانى والرغبة فى التعليم.
- الاستفادة من الوسائل التكنولوجية الحديثة فى ظل التقدم التكنولوجى العلمى وسرعته فى جميع مجالات الحياة.
- توصيل الخدمة التعليمية للمناطق الريفية والنائية.

ويستفيد من مجال التعليم عن بعد فئات كثيرة منها :

- السجناء الذين يقضون سنوات طويلة لإنهاء أحكامهم ويرغبون فى التعليم.
- المعاقون والمصابون بعاهات مستديمة أو يحتاج علاجهم فترات طويلة مما يحتم عليهم البقاء فى المنازل أو الدور الصحية وعدم إمكانية الالتحاق بالمؤسسات التعليمية[149].

(149) هشام هلال عاشور : التخطيط لاستخدام التعليم عن بعد لمواجهة مشكلة الأمية بالمملكة العربية السعودية، مرجع سابق، 1992، ص4 .

- سكان الريف والمناطق الصحراوية البعيدة عن المدن وكذلك العاملين فى الزراعة لتقديم الإرشادات الزراعية لهم.
- النساء اللاتى لا يستطعن الذهاب للمؤسسات التعليمية لاعتبارات اجتماعية.
- الجنود المرابطون على الجبهات والحدود والذين لا يستطيعون مغادرة اماكنهم.
- العاملون فى المؤسسات التعليمية وغيرها وتعارض أوقات عملهم مع أوقات الدراسة.
- كل من يرغب فى رفع كفاءاتهم المهنية والثقافية والاستفادة من التعليم المستمر.
- القيادات التعليمية والمعلمون والموجهون وغيرهم لاكتساب المعلومات والمهارات عن طريق التعليم الذاتى.
- الراغبون فى الحصول على الدراسات العليا ولا تمكنهم الظروف المادية والاجتماعية من ذلك.

3- خصائص التعليم عن بعد ومزاياه وعيوبه :

أ- خصائص التعليم عن بعد :

يتميز التعليم عن بعد بالخصائص الآتية[150] :

1. الفصل بين المعلم والمتعلم.

[150] Keegan, Desmond : The Foundation of Distance Education, Ream Helm, London, 1986, Pp. 49-50.

2. اهمية المؤسسة التعليمية أو الجامعة فى عملية تخطيط وإعداد المادة العلمية وتحديد الأهداف مسبقاً.

3. إقامة وسيلة اتصال ذات طريق مزدوج بين الأستاذ والطالب.

4. استخدام الوسائط التكنولوجية المتطورة.

5. التعلم فى مجموعات.

6. الشكل التصنيعى للتعليم.

7. خصوصية التعليم.

8. الغياب شبه المستمر والدائم للطلاب[151].

9. يحتاج إلى عدد قليل من المدرسين لتعليم أعداد كثيرة من المتعلمين.

10. لا يتطلب التعليم عن بعد بناء مدارس جديدة إذ أنه يمكن الاعتماد على الاستفادة من الوقت المتوفر فى استخدام الأبنية والأجهزة الموجودة فعلاً[152].

11. يساعد على التعليم أثناء أوقات العمل.

وفيما يلى توضيح لهذه الخصائص :

1- الفصل بين المعلم والمتعلم :

(151) محمد محروس إسماعيل : اقتصاديات التعليم، مع دراسة خاصة عن التعليم المفتوح والسياسة التعليمية الجديدة، مرجع سابق، ص188 .

(152) طارق عبد المنعم أبو النجا : التعليم عن بعد فى جمهورية مصر العربية، تأهيل معلمى الحلقة الأولى من التعليم الأساسى للمستوى الجامعى، مرجع سابق، ص35 .

يقوم التعليم عن بعد على أساس الفصل بين المعلم والمتعلم فى المكان أو الزمان أو كلاهما مما يؤدى إلى تحرر الدارسين من قيود المكان والزمان ومشقة السفر إلى المعلم لاكتساب المعلومات بل يستطيع اكتسابها وهو فى مكان إقامته وفى أى وقت يتلاءم معه.

وأيضاً الحصول على الدرجات العلمية بدون إرهاق ومن خلال منازلهم(153).

2- اهمية المؤسسة التعليمية أو الجامعة فى عملية تخطيط وإعداد المادة العلمية :

إن المؤسسة التعليمية هى التى تتولى إعداد البرامج والمادة العلمية وليس الأستاذ وكذلك هى التى تقوم بالتخطيط وتزويد الطالب بالخدمات التعليمية، وذلك لتحقيق تدريب ذاتى بواسطة بنية تحتية كبيرة من الخدمات (توجيه، استشارة وإصلاح وإعداد وإسناد للأعمال والامتحانات(154) كما أن الأهداف محددة مسبقاً.

3- استخدام الوسائط الفنية والتكنولوجية المتطورة(155):

(153) Enright, Greg : Going the Distance. Distance Education had been greatly aided by distance learning technology, Http : 11 WWW. Findartieles Com/ CF – O/m 3563/35 – 15/57386508/ Print. Jhtml, Sept 17, 1999, P. 1.

(154) فرانس هنرى وانطون كاى : التعليم عن بعد والتليفزيون التربوى، ترجمة توفيق الحرابة، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، تونس 1994، ص14 0

(155) Keegan Desmond : Foundations of Distance Education, Routledge, London, 1987, P. 38.

يعتمد التعليم عن بعد أساساً على الأدوات الإلكترونية والميكانيكية فى عملية التدريب والتعليم كالكلمة المطبوعة أو المسجلة على شريط كاسيت أو المسجلة على شريط فيديو أو قد يكون الاتصال عن طريق وسائط الاتصال الحديثة[156] مثل الفيديوكونفرانس أو الإذاعة أو التليفزيون أو استخدام الإنترنت فى الكشف عن المعلومات.

4- إقامة وسيلة اتصال ذات طريق مزدوج بين الأستاذ والطالب :

أصبح التعليم عن بعد، بعد إدخال الوسائل التكنولوجية ووسائل الاتصال الحديثة يستخدم وسائل اتصال مزدوجة بعد أن كان الاتصال فردياً فى المراسلة أو التليفزيون أو الراديو حيث أصبح المتعلم يستطيع أن يسأل المعلم ويستشيره وهو فى مكانه[157] ويرد عليه المتعلم ويجيبه حيث وجدت أداة اتصال تعليمية تضم تليفون وجهاز كمبيوتر وشاشة عرض وأداة إلكترونية للرسم، كما أصبح إمكانية إجراء حوار عن طريق يضم 7 مشتركين أحياناً فى وقت واحد.

5- التعلم فى مجموعات :

وهى من السمات التى تميز التعليم عن بعد حيث ظهور مجموعات فى المراكز الدراسية يبين الى أى حد يقوم التنظيم التعليمى عن بعد بدور ترتيب التفاعل المطلوب فى عملية التعليم ولصالح المتعلم.

6- الشكل التصنيعى للتعليم عن بعد :

(156) Cleland, Jacqui, et.al : Taking to Technology : Implications for "Second Shance" Distance Education, Op. Cit, P.1.

(157) Mindi, Danial : Distance Learning Technology and Application, Op. Cit., P. 135.

وتتصل هذه السمة اتصالاً مباشراً بأسس التصنيع والإدارة حيث يترتب إنتاج المادة الدراسية (مطبوعة – شرائح – معامل منزلية - وغيرها) وأيضاً توزيعها ونظام أيواء عمليات الإنتاج والتخزين والصيانة كل ذلك بالتنظيم المعهدى أو المؤسسة التعليمية[158].

7- خصوصية التعليم :

وهى أن التعليم عن بعد يخاطب طلابه حسب قدراتهم الذاتية ورغباتهم وحاجاتهم.

8- الغياب شبه المستمر والدائم للطلاب :

يعتبر الغياب شبه المستمر للطلاب كمجموعة تتلقى العلم سوياً خلال مرحلة التعليم وعلى ذلك فإن كل طالب يتعود على استيعاب دروسه وحده وبعيداً عن الطلاب الآخرين ولا يجتمع هؤلاء الطلاب إلا أحياناً لأغراض تعليمية أو اجتماعية.

9- يحتاج إلى عدد قليل من المدرسين لتعليم أعداد كبيرة من المتعلمين :

حيث أنه عن طريق التعليم يمكن تدريب أعداد كبيرة وفى جميع المحافظات فى وقت واحد عن طريق مدرب أو معلم واحد.

بالإضافة إلى ما سبق فإن التعليم عن بعد يجعل عملية التعليم عملية مفتوحة من حيث الزمان والمكان، وبلا نهاية فهو يحقق التعليم مدى الحياة، كما أنه يتمتع بقدر كبير من المرونة والقدرة على التغير السريع والحركة

(158) عبد الجواد بكر : قراءات فى التعليم من بعد، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر،الإسكندرية،2000، ص91 .

الدائمة فى اتجاه حركة المجتمع ملبيا مطالب وحاجات أفراده كما يساعد الأفراد على تكييف انفسهم مع العالم المتغير[159].

أيضاً قدرته على استيعاب أعداد متزايدة من المتعلمين دون زيادة فى تكاليف التعليم[160].

ب- مزايا التعليم عن بعد :

1. يعد التعليم عن بعد وسيلة ميسرة لنشر التعليم والتغلب على الصعوبات التى تواجه توافر الأماكن الدراسية حيث تتيح للدارس حق التعليم فى الأماكن التى يختارها سواء فى المنزل أو فى النادى أو فى مؤسسة العمل، وأيضاً التغلب على صعوبة توفير الوقت حيث تتيح للدارس اختيار الأوقات المناسبة لتعليمه وبالإيقاع والتتابع المناسب لحالته[161].

2. يحقق مبدأ ديمقراطية التعليم عملياً وفعلياً لكل الراغبين بصرف النظر عن التأهيل العلمى أو المستوى العمرى مدى الحياة ولا يكتفى بفتح مؤسساته التعليمية للراغبين فى الدراسة بل يصل إلى داخل منازلهم[162].

([159]) طارق عبد المنعم أبو النجا : التعليم عن بعد فى جمهورية مصر العربية، دراسة حالة لبرنامج تأهيل معلمى الحلقة الأولى من التعليم الأساسى للمستوى الجامعى، مرجع سابق، ص46-47 .

([160]) أحمد إسماعيل حجمى : التربية المقارنة، مرجع سابق، ص277 .

([161]) عبد العزيز عبد الهادى الطويل : التعليم عن بعد فى مجال محو الأمية وتعليم الكبار فى جمهورية مصر العربية، مرجع سابق، ص62 .

([162]) سمير عبد الحميد : إدارة التعليم العالى عن بعد، مسح إحصائى للتجربة وضوابط نجاحها، مجلة التربية المعاصرة، ع22، السنة 11، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، سبتمبر 1994، ص107 .

3. استخدام الوسائل التكنولوجية فى التعليم والتى تجذب انتباه المتعلمين وتقبل المعلومة بيسر وسرعة.
4. أنه يتيح مزيداً من التكيف لحاجات المتعلم، وحظاً وافياً من مزايا التعليم المنفرد ويلبى الاحتياجات الاجتماعية والوظيفية والمهنية للملتحقين به، لما يتمتع به من مرونة وحداثة وتوفير البدائل من جهة، وارتباط حاجات السوق للعمالة المدربة والمؤهلة من جهة أخرى، كما أنه يستجيب إلى عدد من المبادئ الحديثة فى التربية وعلم النفس مثل : توفر الدافعية للمتعلم، والمرونة فى بيئة التعلم، ومراعاة أساليب التعليم عند الأفراد[163].
5. يحقق مبدأ التعليم الذاتى[164].
6. انخفاض الكلفة التعليمية لهذا النمط من التعليم بالمقارنة مع النمط التقليدى حيث يحتاج إلى عدد قليل من الإداريين والمختصين الفنيين، ويوظف الوسائط التكنولوجية الحديثة فى عمليات التعليم[165].

جـ- عيوب التعليم عن بعد :

(163) عايدة عباس أبو غريب، عبد العزيز عبد الهادى الطويل، تصور موسع لإعداد معلم التعليم عن بعد فى مصر، مرجع سابق، ص8 .

(164) اللجنة الوطنية المصرية لليونسكو : التعليمية عن بعد، عدد خاص حول اجتماع الخبراء فى مجال التعليم عن بعد، الفترة من 26-29 مايو 1996، القاهرة، 1996، ص20 .

(165) مكتب التربية العربى لدول الخليج : وقائع ندوة التعليم العالى عن بعد، البحرين، 2-6/ 11/ 1986، ص45

استطاع الباحث أن يحدد عدداً من العيوب التى قد تظهر فى نظم التعليم عن بعد ومنها[166] :

- بعض البرامج الدراسية التى تقدمها نظم التعليم عن بعد قد تشجع على الحفظ والانتظار.

- تردد بعض الدارسين من الاستمرار فى هذا النوع من التعليم خاصة الدارسين الذين سبق لهم الانتظام لمدة معينة فى التعليم التقليدى ثم عزفوا لبعض ظروفهم الاجتماعية.

- فى بعض الأحيان لا تعد برامج هذا النوع من التعليم بالصورة التى يجب أن يكون عليها برنامج تعليمى عن بعد أى أن التركيز قد يكون على المادة المطبوعة فقط.

- برامج التعليم عن بعد فى المجتمعات النامية بوجه عام وفى المجتمع المصرى بوجه خاص تعمل دون أهداف واضحة توجهها الوجه الصحيحة وبالتالى لم تستطع أن تثبت وجودها[167].

- عدم تدريب القائمين بها على وسائل الاتصال الحديثة والتكنولوجية حيث أن المدرب أو المعلم فى التدريب عن بعد تنقصه المهارة فى استخدام الوسائل التكنولوجية.

- أحياناً توضع البرامج دون تخطيط جيد لمعرفة احتياجات الدارسين أو المتدربين.

---

[166] عبد الجواد سيد بكر : إدارة وتنظيم مركز للتعليم من بعد، مجلة كلية التربية بنها، أكتوبر 1991، ص127 .

[167] وضيئه محمد أبو سعدة : التعليم عن بعد ودوره فى المساهمة فى حل مشكلة الاستيعاب فى مرحلة التعليم الأساسى بمصر، مرجع سابق، ص177 .

- ما زال يعتمد على الناحية النظرية اى أن معظم البرامج تعتمد على الأسلوب النظرى دون استخدام وسائل توضيحية.

4- الفرق بين التعليم عن بعد والتعليم التقليدى :

ويتحدد الفرق بين التعليم عن بعد والتعليم التقليدى فى عدة مجالات من أهمها ما يلى:

أ- لقاء المعلم بالمتعلم :

يختلف التعليم عن بعد عن التعليم التقليدى فى لقاء المعلم بالمتعلم حيث أن التعليم عن بعد يتميز بانفصال المعلم عن المتعلم فى الزمان أو المكان أو كليهما وتكون وسيلة الاتصال أداة ميكانيكية أو الكترونية، أما فى التعليم التقليدى فيكون اللقاء وجهاً لوجه بين المعلم والمتعلم وتصبح وسيلة الاتصال الرئيسية هى صوت المعلم "ويكون هو نقطة الاتصال الأساسية به والأكثر ظهوراً كما أنه يمثل فى الغالب العامل الحاسم فى نجاحه أو فشله، أما فى حالة التعليم عن بعد فإن النشاط التربوى تؤمنه المؤسسة وليس المعلم نفسه، ويرجع ذلك إلى أن الدروس غالباً ما تكون نتيجة للتعاون بين متخصصين فى مجال معين معلمين ومحررين ومنتجين وإداريين وتتولى المؤسسة التعليمية توزيع المواد وتقييم عمل الطالب وتنظيم أنشطة التعليم المباشر[168].

ب- مكان الدراسة :

فى التعليم عن بعد تكون أماكن الدراسة متفرقة أو أن تكون منازل المتعلمين أو أماكن عملهم "حيث يتلقى المتعلم المادة الدراسية سواء بالبريد أو

(168) محمد محروس إسماعيل : اقتصاديات التعليم مع دراسة خاصة عن التعليم المفتوح والسياسة التعليمية الجديدة، مرجع سابق، ص187 .

بالراديو أو التليفزيون أو استخدام جهاز التسجيل وإعادة الإذاعة[169] أو أن تكون أماكن الدراسة فى مراكز دراسية على مستوى المحافظات وترتبط هذه المراكز ارتباطاً وثيقاً بالمركز الرئيسى بواسطة أجهزة اتصال حديثة مثل الفيديوكونفرانس.

جـ- الدارسون :

فى التعليم عن بعد هناك احتمال قوى لأن يكون الدارسون غير متجانسين فى السن أو المؤهلات ويعملون فى وضعية حرة وفى ظروف مستقلة.

أما فى التعليم التقليدى فالدارسون متجانسون من حيث السن والمؤهلات ويعملون فى وضعية مراقبة وفى ظروف تبعية[170].

كما أن الرغبة فى اكتساب المهارات والثقافات نابعة من الدارسين أنفسهم بعكس الدارسين فى التعليم التقليدى حيث تكون الرغبة فى الحصول على مؤهلات بغض النظر عن المهارات والثقافات لذلك يعتمد التعليم التقليدى على الحفظ والاستظهار.

د- مصادر المعرفة :

فى التعليم عن بعد فإن مصادر المعرفة متعددة فى ضوء الوسائل التكنولوجية الحديثة أما فى التعليم التقليدى فإن مصدر المعرفة واحد وهو الكتاب المدرسى.

هـ- المواد التعليمية المستخدمة :

([169]) عبد الجواد بكر : قراءات فى التعليم عن بعد، مرجع سابق، ص126 .

([170]) فرانس هنرى و انطوان كاى : التعليم عن بعد والتليفزيون التربوى، مرجع سابق، ص17 .

- تختلف المواد التعليمية المستخدمة فى التعليم عن بعد عن المواد المستخدمة فى التعليم التقليدى فى عديد من الخصائص من أهمها ما يلى[171] :

- تهدف المواد التعليمية فى التعليم عن بعد إلى التواصل مع المتعلم تواصلاً ناجحاً يحقق الغاية من هذا التواصل وهى تنمية قدراته العقلية وتمكينها من أسس هذا العلم ثم تجاوزه إلى مرحلة الإبداع فيه.

- أما فى التعليم التقليدى فتهدف إلى عرض المحتوى العلمى وتقديم الجانب المعرفى فيه وبخاصة الحقائق والمعلومات التى يرتكز عليها بغض النظر عن الجانب الوجدانى والمهارى.

- تختلف المواد التعليمية المقدمة فى التعليم عن بعد عن التعليم التقليدى فى أنها تعرض المحتوى العلمى عن طريق الاكتشاف وحل المشكلات.

و- مدى الاحتياج إلى المعلمين والمدربين :

يختلف التعليم عن بعد عن التعليم التقليدى فى أن التعليم عن بعد يحتاج إلى أعداد قليلة من المعلمين والمدربين لتعليم أكبر عدد ممكن وعلى مستوى الجمهورية باستخدام الوسائل التكنولوجية ووسائل الاتصال الحديثة.

ل- التكاليف :

وهناك نوعان من التكاليف فى العملية التعليمية هما[172] :

(171) خالد مصطفى مالك : تكنولوجيا التعليم المفتوح، عالم الكتب، القاهرة، 2000، ص93، 95 .

(172) ديرك رونزى : استكشاف التعليم المفتوح والتعليم عن بعد، مرجع سابق، ص73 .

- التكاليف الثابتة وهى تلك التكاليف التى يتم تحملها بصرف النظر عن أعداد الطلبة الذين يتم التعامل معهم وتشمل استهلاك النفقات الرأسمالية والفائدة على رأس المال المستغل وتكاليف المواد السمعية والبصرية وغيرها.
- التكاليف المتغيرة وهى التكاليف الإضافية الناتجة عن تقديم التعليم لكل طالب إضافى.

ويختلف التعليم عن بعد عن التعليم التقليدى فى ارتفاع التكاليف الثابتة عن التعليم التقليدى ويرجع ذلك إلى التكاليف المرتفعة لعنصر العمل المتضمن والوسائل التكنولوجية كذلك يختلف عن التعليم التقليدى فى انخفاض التكاليف المتغيرة فى التعليم عن بعد[173] وبحساب التكلفة الإجمالية التى = التكاليف الثابتة + المتغيرة

وحساب التكلفة الحديه للطالب الواحد من المعادلة الآتية :

التكاليف الثابتة الكلية

متوسط تكلفة الطالب = ــــــ + التكلفة المتغيرة لكل طالب.

عدد الطلاب

يتضح أن تكلفة التعليم عن بعد للطالب الواحد هى أقل من تكلفة الطالب فى التعليم التقليدى وذلك للعوامل الآتية[174]:

([173]) محمد محروس إسماعيل : اقتصاديات التعليم مع دراسة خاصة عن التعليم المقترح والسياسة التعليمية الجديدة، مرجع سابق، ص245 .

([174]) اللجنة الوطنية المصرية لليونسكو : التعليم عن بعد، عدد خاص حول اجتماع الخبراء فى مجال التعليم عن بعد فى الفترة من 26-29مايو 1996، مجلة مصر واليونسكو، القاهرة، ص 61 .

1. زيادة استيعاب عدد الطلبة فى التعليم عن بعد مما يؤدى إلى انخفاض التكلفة الثابتة بصورة كبيرة وإلى تحقيق اقتصاديات الحجم.

2. قلة عدد الجهاز الأكاديمى وعمل جزء كبير منه بدوام جزئى يقلل من التكلفة المتغيرة مما يعنى انخفاض معدل التكلفة الكلية للطالب الواحد مقارنة بالتعليم التقليدى.

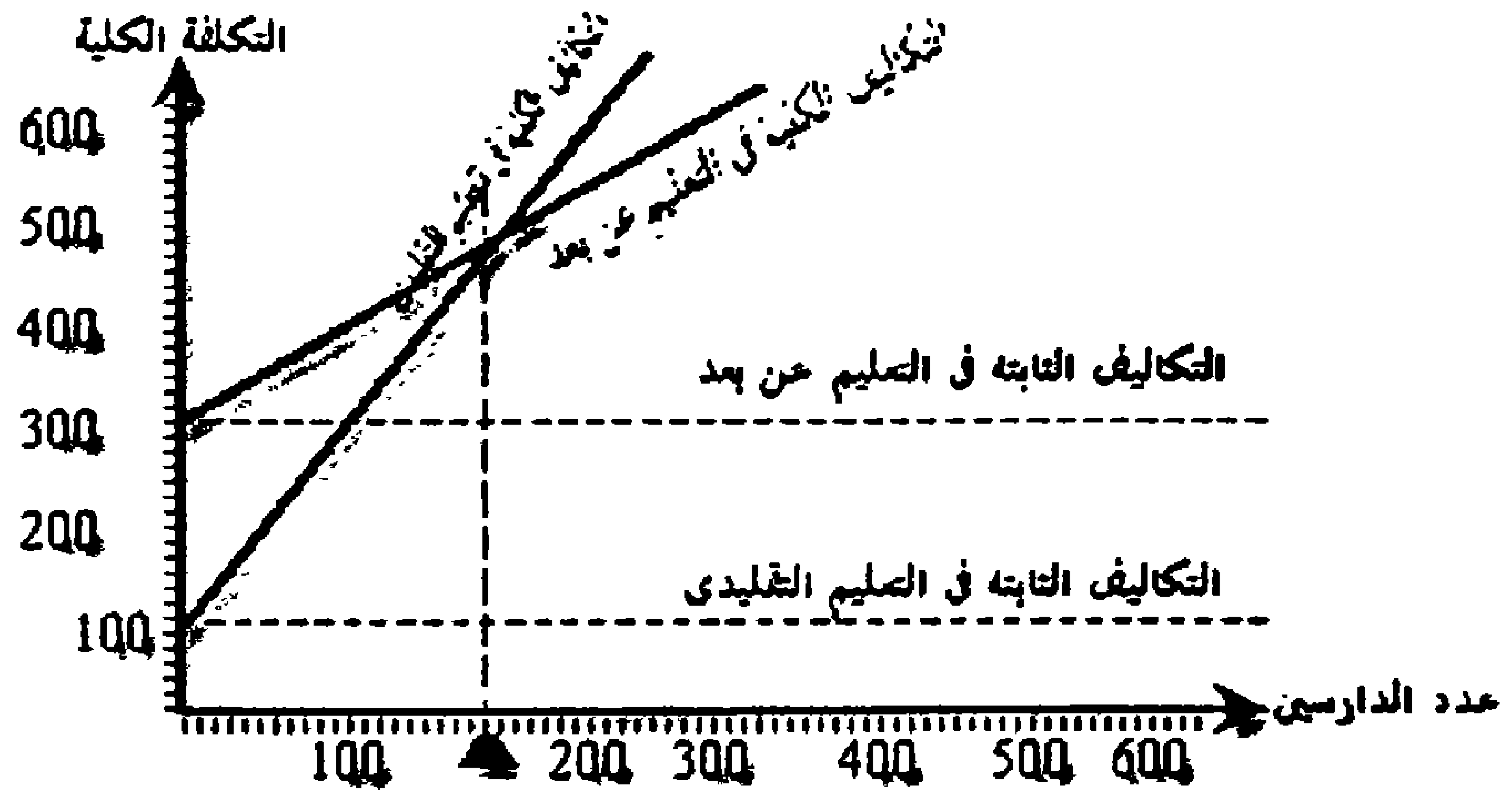
3. تميز التعليم عن بعد بشيوع ظاهرة الحجم الكبير "حيث يمكن أن تستوعب برامج التعليم والتدريب عن بعد أعداداً ضخمة من المتعلمين فى وقت واحد[175] ومن ثم فإن التكلفة المتوسطة للطالب الواحد تأخذ فى الانخفاض كلما زاد عدد الطلبة أو المتدربين.

وفيما يلى سوف يوضح الباحث ذلك باستخدام الرسم البيانى حيث سوف يوضح الفوارق بين التكاليف الثابتة والمتغيرة فى التعليم عن بعد والتعليم التقليدى.

([175]) كمال حسنى بيومى :سياسات إعداد وتدريب المعلمين من بعد فى سيريلانكا وأندونسيا، مرجع سابق، ص70

شكل رقم (4) يوضح

المقارنة بين التكاليف الثابتة والتكاليف المتغيرة فى التعليم عن بعد



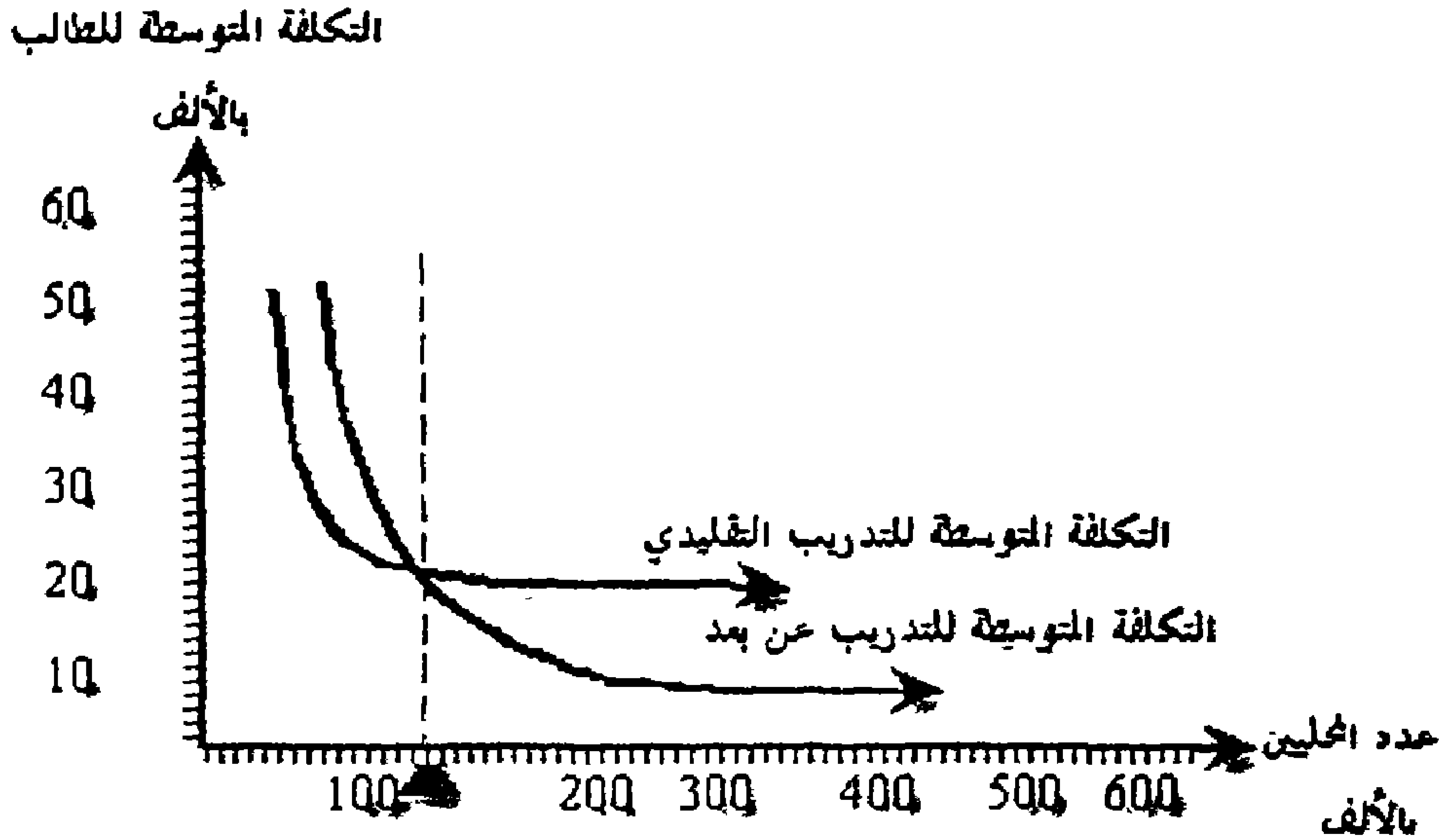
حد المردودية : توضح عدد المسجلين

اللذين يصبح معهم التعليم عن بعد أقل تكلفة

ويلاحظ من الرسم أن نظام التعليم عن بعد مرتفع فى التكاليف الثابتة ولابد من زيادة عدد المتعلمين أو المتدربين حتى يكون ناجحاً وأن التكلفة الكلية أقل من جملة التكـــاليف فـــى التعليم التقليدى

شكل رقم (5) يوضح

المقارنة بين التكاليف المتوسطة (الأحادية) للطالب فى التعليم عن بعد والتعليم التقليدى



حد المردودية

الذى يوضح عدد المسجلين الذي يصبح معهم التدريب
عن بعد أقل تكلفة متوسطة من التدريب التقليدى

ويلاحظ من الشكل البياني أنه كلما ذاد عدد المتدربين فى التدريب عن بعد كلما قلت متوسط تكلفة الطالب مقارنة بالتعليم التقليدى.

5- الأسس الفكرية للتعليم عن بعد :

يقوم التعليم عن بعد على جملة من الأسس والمنطلقات المستمدة من الدراسات النفسية والتحليلات الاجتماعية والرؤى الفلسفية يمكن الإشارة إليها من خلال المحاور التالية[176] :

أ- التعليم المستمر :

ويعنى امتداد العملية التعليمية دون انقطاع طوال حياة الفرد أى أن التعليم لا ينتهى بانتهاء الفرد من مرحلة تعليمية معينة وإنما يستمر باستمرار الحياة فى سباقها وهو أيضاً استمرار دون انقطاع من أجل تحقيق آمال الفرد وتنمية قدراته وإمكاناته وتمكينه من مواجهة مطالب التغيير[177] والتعليم المستمر يتيح للأفراد الفرصة فى الاستزادة من فرص التعليم المتاحة دون التقيد فى الزمان والمكان وذلك باستخدام الوسائل المتاحة فى المجتمع وحتى تقوم المؤسسات التعليمية بهذه الوظائف فى إطار المفهوم العام للتعليم المستمر فلابد من خلع صفتها الأكاديمية التقليدية والبحث عن تبنى أشكال جديدة بحيث يتلاءم بنيانها مع طبيعة الأهداف وما تتطلبه من محتويات متنوعة ووسائل جديدة[178] وذلك لإتاحة فرص أكثر للتعليم المستمر والوصول إلى الصيغة المناسبة لتحقيق التفاعل الذى يؤدى إلى رقى المجتمع وذلك فى ضوء متغيرات العصر والتقدم المعرفى والتكنولوجى.

([176]) المجلس القومي للتعليم والبحث العلمي والتكنولوجي : تقرير مقدم إلى السيد رئيس الجمهورية عن أعمال المجلس في دورته الخامسة عشر، القاهرة، سبتمبر 1987، ص195

([177]) داود ماهر محمد : التعليم المستمر، دار الكتاب للطباعة والنشر، جامعة الموصل، الموصل، 1988، ص18-19

([178]) محمود قمبر : التربية المستمرة، مفاهيمها، حقائقها، وأساليب تنفيذ برامجها، المنظمة العربية للثقافة والعلوم، البحرين، 1981، ص44.

ب- التعليم الذاتى :

إذا كان على كل إنسان أن يحلق ويتحكم فى ظروف حياته وأن يتطور لتحقيق متطلباته الشخصية فعليه إذن أن يكون قادراً على تعليم نفسه دون حدود فى كل مجال إذ لم يعد كافياً الاقتصار على الاستيعاب والامتصاص لمجمل وخلاصة المعرفة(179) فى عصر تتجدد فيه المعرفة والثقافة يوماً بعد يوم "ولقد وضع العلم وتطبيقاته التكنولوجية بمتناول الإنسان وسائل اتصال يستطيع الإنسان بواسطتها تنمية نفسه وتثقيفها ثقافةً عالية(180) والتعليم الجيد هو تلك العملية الإجرائية المقصودة التى تستخدم فيها التطبيقات التكنولوجية المتقدمة المبنية على أحدث ما اكتشفه علم (التعلم) من قوانين كأداة لإكساب الفرد القدر المتقن من المعارف والمفاهيم المتجددة مستخدماً الوسائل التكنولوجية والتقنيات الحديثة واكتساب المعرفة من مصادرها المختلفة.

جـ- تفريد التعليم :

ويقوم هذا الاتجاه فى أساسه على إتاحة الفرصة لكل متعلم للسير بسرعته بحيث يتلقى المساعدة التى يحتاجها فى تعلمه، وتلعب التقنيات التربوية دوراً أساسياً فى نجاح هذا الاتجاه وهذا الاتجاه لا يعترف بنظم التدريب المأخوذة بها حالياً فى مؤسساتنا التعليمية التى تقدم للطلاب تعليماً موحداً فى وقت واحد دون مراعاة لسرعة تعلم الطالب، وما يحتاجه من مساعدة تعليمية معينة فريدة خاصة به تعينه على التغلب على صعوبات تعلمه، وتفريد التعليم

(179) على بركات : التعليم المستمر، والتثقيف الذاتى : دار الفكر العربى، القاهرة، 1988، ص26 .

(180) داود ماهر محمد : التعليم المستمر، مرجع سابق، ص91 .

يرتكز بذلك على الجانب الإنسانى كما تؤكد على الانفتاح والمرونة والتكيف وبالتالى التنوع وليس على النمطية[181].

6- أشكال التعليم عن بعد ووسائطه :

أ- أشكال التعليم عن بعد :

فى ضوء ما سبق فإن التعليم عن بعد يعنى كل الأشكال التعليمية التى تتم خارج فصول الدراسة التقليدية أو الأبنية التعليمية وتتم عن طريق وسائط تكنولوجية تربط بين المؤسسة التعليمية أو المعلم والمتعلم وفيما يلى أهم هذه الأشكال أو الطرق فى التعليم عن بعد.

- **التعليم بالمراسلة :**

والتعليم بالمراسلة هو أقدم أنواع التعليم عن بعد حيث بدأ فى منتصف القرن التاسع عشر فى ألمانيا[182] بفضل كل من تشارلز توسانت وهو فرنسى كان يقوم بتدريس اللغة الفرنسية فى برلين ولانجشنشيت وهو أحد أعضاء جمعية اللغات الحديثة فى برلين حيث قام بتأسيس مدرسة لتعليم اللغات فى برلين بالمراسلة.

والتعليم بالمراسلة هو عبارة عن طريقة تعليمية بتحمل المدرس فيها مسئولية توصيل العلم والمهارة إلى الطالب الذى لا يتلقى العلم شفوياً بل يدرس

([181]) المجلس القومى للتعليم البحث العلمى والتكنولوجيا : تقرير مقدم إلى السيد رئيس الجمهورية، مرجع سابق، ص199 .

([182])Kirly, Elizabeth : Strategies to Support Effective Distance Education Programs in High Schools, State University of West Georgia, 1998, P. I.

فى مكان ووقت تحدده ظروفه الشخصية[183] كما يعرف بأنه تعليم يجرى عن طريق الخدمات البريدية بدون اتصال وجهاً لوجه بين المعلم والمتعلم ويتم التدريس عن طريق مواد مكتوبة أو مسجلة على شرائط ترسل إلى المتعلم، ويتم مراقبته من خلال تمرينات واختبارات كتابية أو مسجلة على شرائط يرسلها إلي المدرس ليقوم بتصحيحها وإعادتها إليه مرة أخرى بعد النقد والإرشاد[184] .

ولقد بدأ التعليم بالمراسلة عن طريق المادة المطبوعة التى ترسل للمتعلم عن طريق البريد ولكن مع التقدم العلمى وفى ظل التطورات الحاصلة فى التكنولوجيا التعليمية ووسائل الاتصال أصبح التعليم بالمراسلة يعتمد على المزج بين المادة المطبوعة والمادة المسموعة أو المرئية والوسائط المتعددة.

مزايا التعليم بالمراسلة وعيوبه :

أ- المزايا : ويتميز التعليم بالمراسلة بما يلى :

1. انه يفتح أبواب التعليم أمام جمهور كبير مما يؤدى إلى تحقيق تكافؤ الفرص التعليمية بتقديم فرص تعليمية لمن لم يتمكنوا من الاستمرار فى التعليم لظروف خارجة عن إرادتهم.
2. يعتمد على وسائط تعليمية متعددة[185] .
3. يقدم المادة العلمية والمعرفة المطلوبة للمعلمين فى أماكن عملهم او منازلهم[186] .

(183) ماجى الحلوانى حسين : تكنولوجيا الإعلام فى المجال التعليمى والتربوى، دار الفكر العربى، القاهرة، 1987، ص157 .

(184) Keegan, Desmind ; Foundation of Distance Education, OP. Cit., P. 29.

(185) أحمد إسماعيل حجى : التعليم الجامعى المفتوح، مدخل إلى دراسة تعلن الراشدين المقارن، مرجع سابق، ص199 .

(186) داوود ماهر محمد : التعليم المستمر، مرجع سابق، ص150 .

4. تتيح للفرد أن يتعلم حسب قدراته أى أن يسير فى خط التعليم حسب ما يستطيعه عقله من استيعاب للمعلومات[187].

5. التعليم بالمراسلة ليس قاصراً على ميدان بعينه بل أنه يمكن أن يغطى العديد من الميادين سواء للمبتدئين أو على مستوى الدراسات العليا أو لمن يريدون تعميق تخصصاتهم العلمية والتقنية[188].

6. أنه وسيلة للتغلب على مشكلة النقص الحاد فى المعلمين والمبانى والمعدات.

العيوب :

بالرغم من المميزات التى يتمتع بها التعليم بالمراسلة إلا أنه يعاب عليه ما يلى :

1. لا يوفر عنصر الاتصال المباشر بين المعلم والمتعلم وهذا يعنى حرمان الطالب من التفاعل الحى مع الجو التعليمى المباشر.

2. تتحمل المؤسسة التعليمية التى تقوم به أعباء كثيرة من أهمها تسجيل المحاضرات وطبعها وإرسالها إلى الطالب وتلقى الاستفسارات والرد عليها بانتظام[189].

3. التعليم بالمراسلة يكون ذا جدوى فى جميع المواد التى يمكن تعليمها عن طريق المحاضرات[190] أى الجوانب النظرية إلا أنه لا يمكن القطع بنجاحه فى التخصصات العملية حيث احتياجها إلى معامل وآلات ومختبرات.

([187]) ماجى الحلوانى : تكنولوجيا الإعلام فى المجال التعليمى التربوى، مرجع سابق، ص158

([188]) أحمد إسماعيل حجى : التربية المقارنة، مرجع سابق، ص275 .

([189]) رينيه إردوس : التعليم بالمراسلة، مرجع سابق، ص201 .

([190]) داوود ماهر محمد : التعليم المستمر، مرجع سابق، ص146 .

ويختلف التعليم بالمراسلة بأساليبه عن التعليم التقليدى فى ثلاث نواح أساسية أهمها :

1. انعدام الاتصال الشخصى بين المتعلم والمدرس حيث يقوم المتعلم بدراسة برنامجه بصفة فردية وذلك وفق معدلة الخاص فى التحصيل ويتم اتصاله بالمدرس عن طريق المراسلات.
2. أن العملية التعليمية تتم فى معظمها استناداً إلى برنامج مطبوع ومكاتبات بريدية ومع التطور التكنولوجى ووسائل الاتصال فإنها أصبحت تتم عبر الوسائل السمعية والبصرية.
3. الدراسة بهذا الأسلوب لا تتحدد بوقت معين أو مدة زمنية محددة لإنجاز التعليم بل يسير المتعلم وفق قابليته وتبعاً للوقت المتاح له وبالكمية التى يراها مناسبة له.

- **التعليم على الهواء :**

والتعليم على الهواء هو طريقة حديثة فى التعليم اتبعتها كثير من دول العالم فى عالمنا المعاصر بعد تقدم وسائل الإعلام فى نشر التعليم بمختلف مستوياته على أوسع نطاق وتمارس هذه الطريقة فى مجال التعليم الجامعى بعدة أشكال وأساليب مختلفة وتحت عدة مسميات متباينة أبرزها جامعة الهواء وجامعة بلا جدران[191].

ويتميز هذا النوع من التعليم بما يلى :

---

[191] المجلس القومي للتعليم والبحث العلمي والتكنولوجيا : تقرير مقدم إلى السيد رئيس الجمهورية عن أعمال المجلس في دورته 15، مرجع سابق، ص202 .

1. توسيع فرص التعليم لأكبر عدد ممكن من المواطنين بأقل تكلفة ممكنة.

2. يتولاه مؤسسة مستقلة يطلق عليها جامعة الهواء.

3. يعتمد على وسائل الإعلام والأقمار الصناعية مما يساعد على نقل المعرفة إلى الملايين وبسرعة فائقة.

4. تواجه مشاكل نقص أعضاء هيئة التدريس وكذلك المبانى المدرسية.

5. يمكن الطالب من العمل وكسب معايشه ومواصلة تعليمه دون انقطاع.

6. يمكن استخدامه فى كافة المجالات التعليمية وكذلك تدريب العاملين فى العملية التعليمية.

7. حضور الدارس فى المراكز التعليمية مرة فى الأسبوع لتلقى الإرشاد من المدرسين[192] حيث أنشأت هذه الجامعات مراكز فى كل إقليم يتم فيه لقاء المتعلم وكذلك لعقد الاختبارات النهائية فيه.

ورغم هذه المميزات إلا أنه يعاب عليها ما يلى[193] :

([192]) عبد العزيز عبد الهادى الطويل : التعليم عن بعد فى مجال محو الأمية وتعليم الكبار فى ج0م0ع دراسة تقويمية، مرجع سابق، ص83 .

([193]) المجلس القومى للتعليم والبحث العلمى والتكنولوجيا : تقرير مقدم إلى السيد رئيس الجمهورية عن أعمال المجلس فى دور سنة الخامسة عشر، مرجع سابق، ص206 .

1. هذه الطريقة لا تكون اقتصادية بالنسبة للمجتمعات النامية التى لا تتوافر فيها هذه المقومات وارتفاع مستوى الثقافة والحضارة وشيوع استخدام أجهزة الإعلام وتوافر الكفاءات الفنية اللازمة لإدارتها وصيانتها وإعداد البرامج العلمية.
2. لا توفر بيئة اجتماعية متكاملة لطلابها وأن معدلات النجاح والتفوق فيها منخفضة نسبياً.
3. التخطيط لإنشاء هذه الجامعة ووضعها موضع التنفيذ يحتاج إلى كثير من الجهد والوقت والمال.

- **الجامعة المفتوحة (التعليم المفتوح) :**

وهو تعليم يتم من خلال تعليم التلاميذ خارج جدران الفصل والمدرسة والذى من خلاله يبتكر التلاميذ انشطتهم ويساعدون فى تكامل المنهج بل ويعتمدون على أنفسهم فى الحصول على المعرفة، كما يتقدم كل تلميذ فى التعليم حسب إمكانياته وقدراته، مستخدماً البيئة الخارجية بطريقة فعالة ويكون دور المدرس فى هذا النوع مرشداً يساعد على سهولة العملية التعليمية[194] كما يعرف بأنه منظومة للتعليم يتيح للناس جميعاً التعليم بغض النظر عن الشروط الرسمية للتعليم التقليدى فهى نظم تفتح مجال التعليم لقطاعات كبيرة من البالغين وتمكنهم من تعويض ما فاتهم من فرص التعليم التقليدى وتكسبهم مهارات ومؤهلات جديدة، وتستهدف هذه النظم تصحيح ما يمكن أن تسميه بالإجحاف التربوى وكفالة فرص لم تكفلها

(194) ليلى توفيق أحمد : أسلوب التعليم المفتوح ومدى إمكانية الإفادة منه فى ج.م.ع فى ضوء بعض الخبرات العالمية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية جامعة عين شمس، القاهرة، 1991، ص54 .

الكليات والجامعات التقليدية[195] وتستعين مؤسسات التعليم المفتوح بأكثر من وسيلة للوصول إلى الطلاب مثل التليفزيون والراديو ومواد المراسلة والبريد وشرائط الفيديو وغيرها من الوسائل لتوجيههم وإرشادهم.

ويتميز هذا النوع من التعليم بعدة خصائص من أهمها ما يلى[196] :

1. قدرته على اكتشاف أهداف المتعلم وقدراته وتحليلها وتفسيرها وربط ذلك بالبرامج التعليمية.
2. قدرته على استيعاب أعداد متزايدة من المتعلمين دون زيادة كبيرة فى تكاليف التعليم.
3. استخدام طرق تدريسية ووسائط تعليمية متعددة.
4. قدرته على التعاون الفعال مع المصادر المحلية والموجودة فى بيئة المتعلم بما يسهم فى إثراء المتعلم وبيئته، وفى تنمية اعتماد المتعلم على مصادر متعددة.
5. يحقق مبدأ تكافؤ الفرص فى التعليم وديمقراطية التعليم.

وفى مصر فالتعليم عن بعد لم يأخذ الشكل الذى عرفه هذا المجال من التعليم فى الإطار الدولى حتى الآن، ولكن تتخذ خطوات عملية نحو تنفيذ التعليم عن بعد بشكل متكامل فى قطاعات التعليم المختلفة وقد عرف التعليم فى مصر شكلين رئيسيين لهذا النوع من التعليم هما :

---

(195) ليلى العقاد : التعليم المفتوح والقمر الصناعى، دار الفكر العربى، القاهرة، 1982، ص193 .

(196) أحمد إسماعيل حجى : التعليم الجامعى المفتوح، مدخل إلى دراسة علم تعلم الراشدين المقارن، مرجع سابق، ص69 .

أولاً : برنامج تأهيل معلمى المرحلة الابتدائية للمستوى الجامعى.

ثانياً : برنامج التعليم المفتوح جامعة القاهرة وبعض الجامعات الآخرى.

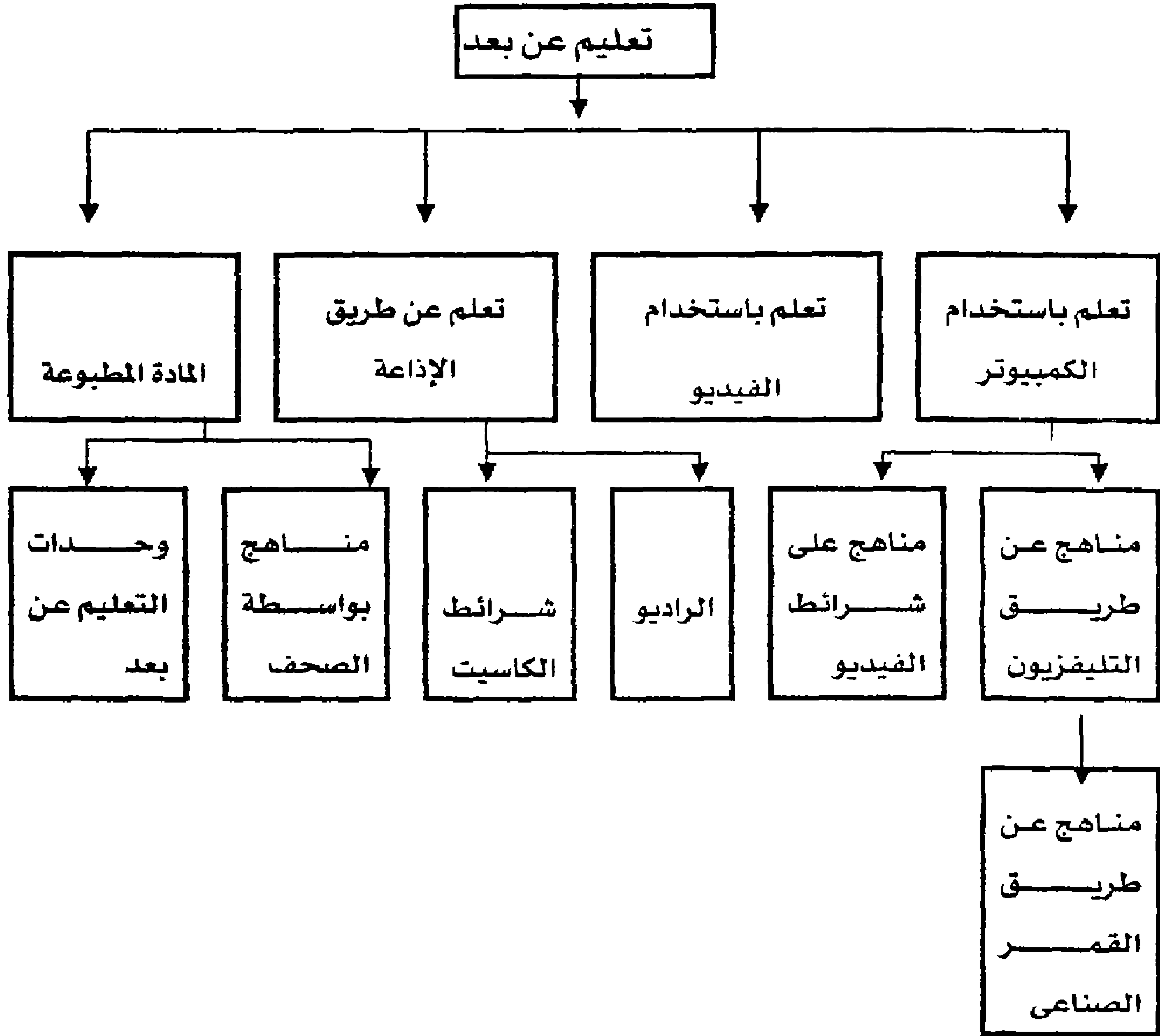
هذا بالإضافة إلى تدريب العاملين بالمؤسسات التعليمية عن طريق الفيديوكونفرانس وإلى الدور الهام الذى تقوم به الإذاعة ببرامجها المتعددة فى محو الأمية وتعليم الكبار وكذا التليفزيون بقنواته المتخصصة التى تقدم البرامج التعليمية للتعليم ما قبل الجامعى، وأن كانت هذه البرامج من النوع الذى يحقق اتصالاً فردياً وليس اتصالاً مزدوجاً يمكن من متابعة الدارسين، ولا يمكن اعتبار إجراءات استبيانات الأراء التى تقوم بها البرامج التعليمية سواء فى الإذاعة أو التليفزيون نوعاً يحقق هذا الاتصال المزدوج.

ب- وسائط التعليم عن بعد :

تتنوع وسائط وأساليب الإتاحة التى تتبعها مؤسسات التعليم والتدريب عن بعد لتصل للمتعلمين والمتدربين فى أماكنهم بموادها التعليمية والمعلومات التى تيسر لهم عملية التعليم مهما تتفرق وتتباعد أماكنهم وفيما يلى أهم هذه الأساليب والوسائط كما يبينها شكل رقم (8).

شكل رقم(6)

وسائط التعليم عن بعد[197].



1- **الكلمة المطبوعة : وتتمثل فى الكتب الدراسية والمواد التعليمية المكتوبة ومجموعات الصور والقراءة الموجهة والاستفادة من إمكانات المكتبات بما فى ذلك الصحف والدوريات، وتكليفات بواجبات يصححها معلمون أو يقومها**

([197]) Sewart, David & others: Distance Education International Perspectives, Op. Cit., P. 16.

حاسب آلى [198] ويتم إعدادها من قبل فريق بضم أعضاء هيئة التدريس وتكنولوجيا التربية ومتخصصون فى مجالات أخرى فى مجال الدراسة.

2- البريد (الاتصالات البريدية) : وهى من أقدم الأساليب فى إتاحة المواد التعليمية وأكثرها انتشاراً فى مؤسسات التعليم بالمراسلة حيث تعتمد هذه المؤسسات على الخدمات البريدية تتيح للمتعلمين الإطلاع على الكتب الدراسية والمطبوعات وأشرطة الفيديو والكاسيت والواجبات الدراسية ومع التطور التكنولوجى فى القرن العشرين بدأ تطور أساليب الاتصالات البريدية التى تواكب هذا التطور "فتم استخدام البريد الإلكترونى وهو أحد خدمات شبكة الإنترنت ويعتبر البريد الإلكترونى إحدى وسائل تبادل الرسائل مثل البريد العادى ولكن تتميز بما يلى[199] :

- السرعة فى إرسال الرسائل بالكفاءة والفاعلية.
- إمكانية إرسال الرسائل لعدد كبير من المشتركين بصورة سهلة وسريعة وفى نفس الوقت.
- يمكن استخدامه لجميع أنواع الشبكات سواء الشبكات المحلية المتواجدة فى مبنى واحد أو التى تغطى مساحة جغرافية أوسع.

وتعتمد نظم التعليم عن بعد اعتماداً كبيراً على الخدمات البريدية وذلك لإرسال المواد التعليمية (المطبوعة وغير المطبوعة) إلى المتعلمين.

3- المكتبات :

(198) نورمان ماكنزى وآخرون : التعليم المفتوح، النظم والمشكلات فى التعليم بعد الثانوى، ترجمة صالح عزب، مطبعة الإرشاد، بغداد، 1987، ص82 .

(199) محمد أديب رياض : شبكات المعلومات الحاضر والمستقبل، المكتبة الأكاديمية، القاهرة، 1997، ص20 .

وتمثل المكتبات عنصراً بالغ الأهمية لإتاحة المواد التعليمية سواء فى مؤسسات التعليم التقليدى، ومؤسسات التعليم عن بعد حيث انها تساعد على تحقيق أهدافها بمساعدة المتعلمين على التمكن من أساليب التعليم الذاتى والاستقلالية فى التعليم ولا تخلو أى مؤسسة تعليمية من وجود مكتبة بها، وفى مؤسسات التعليم عن بعد توجد مكتبة فى المقر الرئيسى لها هذا بالإضافة إلى المكتبات الفرعية التى تنشرها بالقرب من أماكن وجود المتعلمين من أجل تنمية التعليم الذاتى، وتشجيع المتعلم على تقصى المعرفة من المراجع حتى لا تكون المعرفة من مصدر واحد كما يوجد فى بعض مؤسسات التعليم عن بعد المكتبات الإلكترونية مزودة بعدد كبير من أشرطة الفيديو وأقراص الليزر ووسائل الاتصال الحديثة بحيث تكون المكتبة مركزاً للمعرفة تجعل شخصية الطالب مستقلة بدلاً من أن يظل تابعاً لما يلقيه إليه المدرس من معلومات يرددها بلا تفكير ويصل إلى الحقائق العلمية بطريقة مقنعة.

4- البث الإذاعى والتليفزيونى : وتتكون من الراديو والتليفزيون

يعد اعتماد مؤسسات التعليم عن بعد على الإذاعة والتليفزيون كوسيلة من وسائل إتاحة المواد التعليمية أحد المظاهر المميزة لمؤسسة التعليم عن بعد حتى أصبح مسمى بعض مؤسسات التعليم عن بعد مرتبطاً بالبث الإذاعى والتليفزيون، فبدأت الجامعة البريطانية المفتوحة بمسمى جامعة الهواء، وفى اليابان ما زال مسمى مؤسسة التعليم عن بعد بها جامعة الهواء، وفى الصين الجامعة المركزية للإذاعة والتليفزيون، وفى موريشيوس كلية الهواء.

أ- التعليم بالراديو Radio Teaching :

يعتبر الراديو وسيلة اتصال قوية تستطيع الوصول إلى مختلف الأفراد والجماعات والمناطق حيث يتغلب الإرسال الإذاعي على الصعوبات الطبيعية وغير الطبيعية[200].

لذلك فقد استخدمت هذه الوسيلة فى مؤسسات التعليم عن بعد كأحد وسائل الاتاحة للمعلومات للمتعلمين منذ منتصف القرن العشرين حينما قامت هيئة الإذاعة البريطانية فى بث الدروس المنظمة إلى مستمعيها.

وتتميز وسيلة الراديو بالخصائص الآتية[201] :

- الوفرة وسعة الانتشار : ذلك حيث انه أصبح فى متناول الجميع فمن الممكن أن تصل البرامج التعليمية إلى جماهير كبيرة من المستمعين.
- يمكن أن يشارك فى تعلم طرق النطق الصحيحة.
- ينقل الصورة الصوتية للأحداث فى أى مكان فور وقوعها ومن ثم يمكن ربط المتعلمين بالأحداث الهامة وزيادة وعيهم بما يدور حولهم.
- رخص ثمن الجهاز وسهولة استخدامه.
- التغلب على البعد المكانى والزمانى.

وبالرغم من تلك المميزات إلا أن الراديو كوسيلة اتصال فإن له نواحى القصور منها:

(200) عاطف عدلى العبد : الاتصال والرأى العام والأسس النظرية والإسهامات العربية، دار الفكر العربى، القاهرة، 1993، ص161 .

(201) ياسر عبد الحافظ على : استخدام التليفزيون كنظام تعليمى مواز فى مصر فى ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية بالإسماعيلية، جامعة قناة السويس، 1988، ص169 .

1. يعتمد على حاسة السمع فقط.
2. انه وسيلة اتصال من جانب واحد فلا يمكن الدارسين من المناقشة والحوار والاستفسار عن النقاط الغامضة والغير مفهومة.
3. صعوبة إذاعة البرامج التعليمية فى أوقات تتناسب مع جميع الدارسين.
4. لا يراعى الفروق الفردية بين المتعلمين.

وتعتبر الإذاعة المصرية وسيلة تعليمية هامة لما تقدمه من برامج تعليمية وثقافية على نطاق واسع ولعدد كبير من الدارسين من مختلف الفئات فلقد بدأ الإرسال الإذاعى للبرامج التعليمية لوزارة التربية والتعليم بتخصيص موجه إذاعة الشعب للبرامج التعليمية عام 1971 لتوجيه دروس تقوية وإثراء للمادة العلمية فى مختلف المواد الدراسية إلى طلبة الصفوف النهائية بجميع المراحل التعليمية[202]، وقد قامت إذاعة الشعب بتقديم برامج مناسبة للطلبة حسب المناهج المقررة لصفوف المراحل التعليمية المختلفة ويمكن تحديد البرامج التعليمية التى تقدمها الإذاعة فى اتجاهين أساسيين[203] :

1. برامج إذاعية تعليمية.
2. برامج إذاعية مدرسية.

1. برامج إذاعية تعليمية : وتتمثل فى البرامج التى تعالج موضوعات ذات طابع تعليمى غير مدرسى، أى ليس محدداً بمناهج مدرسية، وتقدم للمواطنين عامة كبرامج محو الأمية وبرامج تنمية المجتمع وبرنامج

(202) ماجى الحلوانى : التليفزيون وسيلة تعليمية، مرجع سابق، ص140 .
(203) عبد العزيز عبد الهادى الطويل : التعليم عن بعد فى مجال محو الأمية وتعليم الكبار فى ج0م0ع، مرجع سابق، ص150 .

تأهيل المعلمين، هذا بالإضافة إلى الموضوعات التى تناقش فى عملية التربية والتعليم.

2- البرامج الإذاعية المدرسية : وتتمثل فى البرامج التى تنتج فى ضوء المناهج المدرسية المقررة، وتضم البرامج الإذاعية المدرسية برامج إذاعة مدرسية للتعليم الأساسى وبرامج إذاعية مدرسية للتعليم الفنى (زراعى/ تجارى/ صناعى)، وتقوم هذه البرامج بتغطية جميع جوانب المنهج وتتم بقدر كبير من التنسيق مع وزارة التربية والتعليم.

ب- التليفزيون : Television

يعتبر التليفزيون وسيلة اتصال سمعية بصرية تعتمد على الصوت والصورة الملونة المتحركة ويدعم استخدام الصوت والصورة الرسالة التليفزيونية أياً كانت إعلامية أو إعلانية أو تعليمية، فالرسالة التى تتلقها الفرد من خلال حساستين تثبت أكثر من الرسالة التى يتلقاها عن طريق حاسة واحدة حيث أكدت البحوث أن 88٪ من المعلومات التى يحصل عليها الفرد مستمدة عن طريق حاستى البصر بنسبة 75٪ والسمع 13٪ وتجعل هذه الخاصية أقرب وسيلة للاتصال المباشر[204].

والتليفزيون كلمة مكونة من مقطعين Tele بمعنى بعيد و vision بمعنى رؤية والكلمة كاملة تعني الرؤية من بعيد، وهو وليد الجهود العلمية فى علم الإلكترونيات الذى عرف فى نهاية القرن التاسع عشر، وتطور بمعدل سريع خلال القرن العشرين، واصبح من أهم وسائل الاتصال وذلك لقدرته على سرعة توصيل الرسالة الإعلامية، واتخذ دوراً آخر وهو الاتجاه إلى التعليم، وقد بدات

([204]) عاطف عدلى العبد :الاتصال والرأى العام، الأسس النظرية والإسهامات العربية، مرجع سابق، ص175 .

الدول المتقدمة منذ البداية فى استخدام التليفزيون كأداة تعليمية فاستخدمته كل من الولايات المتحدة فى الخمسينات، واستخدمته إيطاليا فى عام 1958 وفنلندة والسويد فى الستينات[205].

ومن الجدير بالذكر أن توجد فروق جوهرية بين التليفزيون التعليمى والتليفزيون التربوى منها[206] :

1. أن التليفزيون التربوى أشمل وأعم من التليفزيون التعليمى.
2. أن التليفزيون التربوى يقدم برامجه لجميع أفراد المجتمع أما التليفزيون التعليمى فله جمهور محدد.
3. أن التليفزيون التعليمى له منهج دراسى معين ومقررات دراسية وبرامج محددة على عكس التليفزيون التربوى الذى يقدم خبرات متسلسلة أحياناً.
4. فى التليفزيون التعليمى يوجد تنسيق كامل بين وزارة التربية والتعليم ومحطة الإرسال التليفزيونى فيما يختص بتكاليف الانتاج وفرق الخبراء ووضوح الأهداف[207].

ويتميز التليفزيون بالخصائص التالية[208] :

(205) ماجى الحلوانى : التليفزيون وسيلة تعليمية، مرجع سابق، ص9 .

(206) ياسر عبد الحافظ على : استخدام التليفزيون كنظام تعليمى مواز فى مصر فى ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة، مرجع سابق، ص70، 71 .

(207) عبد العظيم الفرجانى : تكنولوجيا المواقف التعليمية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1985، ص193 .

(208) زاهر حامد : تكنولوجيا التعليم، الجزء الثانى، تصميم وإنتاج الوسائل التعليمية، المكتبة الأكاديمية، القاهرة، 1997، ص36 .

- من خلال التليفزيون يمكن نقل كل المواد التعليمية المعدة على وسائل تعليمية أخرى.

- يستخدم التليفزيون للتغلب على مشكلة نقص أعضاء هيئة التدريس.

- يستخدم التليفزيون كوسيلة تعليمية قائمة بذاتها تنقل ما يحدث خارج قاعة الدرس على عدد كبير من المتعلمين فى نفس لحظة حدوث الحدث[209].

- يمكن لمجموعة من الخبراء والأساتذة والمتخصصين أن توصل أراءها وأفكارها لعدد غير محدود من المتعلمين عبر جهاز التليفزيون فى آن واحد.

- يمكن تكبير الأشياء الصغيرة لتوضيح تفاصيلها الدقيقة كما يمكن التصوير فى أماكن يتعذر أن يقوم الأفراد بزيارتها.

ورغم الإمكانات الهائلة التى ينتجها التليفزيون إلا أنه لا يخلو من نواحى القصور من أهمها :

1. يعتبر وسيلة اتصال فى اتجاه واحد، حيث لا يستطيع المتعلم من مناقشة المعلم وبالتالى يفتقر المتعلم إلى التغذية الراجعة التى يحتاجها من حين لآخر.
2. لا يراعى الفروق الفردية بين المتعلمين.
3. قد تذاع البرامج فى أوقات لا تناسب المتعلمين.
4. إن إنتاج الوسائل الجيدة للتليفزيون مكلفة جداً.[210]

(209) Gottschalk, Tania H. : Instructional Television, http : WWW : Unidaho. Edu/ evo/ dist 5 /htm 1, May 31, 1996. P. I.

(210) GottSchalk, Tania H. : Instructional Television, Op. Cit., P.3.

ولقد بدأ إرسال التليفزيون المصرى فى يوم 21يوليو عام 1960 ولم تكن وظيفة التعليم المهنى ضمن وظائف التليفزيون آنذاك[211] ويعد إدراك المسئولين اهمية التليفزيون فى التأثير ونقل الأفكار والمعلومات فقد تقرر بدء الخدمة التعليمية بالتليفزيون فى عام 1961 لمدة نصف الساعة "وفى نطاق محدد وبمجهود ذاتى واجتهادات شخصية من المسئولين والمتحمسين لاستخدام التليفزيون فى مجال العملية التعليمية، وبعيداً عن أى سلطة تعليمية رسمية[212] اتسع تدريجياً ليشمل أكثر من مرحلة تعليمية، ويشمل التعليم العام والتعليم الفنى[213]. وفى عام 1970 تم الاتفاق بين التليفزيون ووزارة التربية والتعليم على بدء مشروع التليفزيون المدرسى وبموجب هذا المشروع تم بث إرسال برامج تعليمية فى الفترة الصباحية لكى تتماشى مع مواعيد الحصص المدرسية ويمكن خلالها استقبال هذه البرامج التعليمية فى المدرسة وتم اختيار مواد الصفين الأول والثانى الثانوى لهذا المشروع وتقرر البدء بمواد الكيمياء والفيزياء والتاريخ الطبيعى بمعدل درس واحد تليفزيونياً أسبوعياً ودرسين للغة الإنجليزية[214] وكان من الضرورى الاهتمام بتدريب المشتغلين بالمشروع تدريباً فنياً برفع مستوى أدائهم، لذا فقد قام التليفزيون بتدريب المدرسين الذين رشحتهم وزارة التربية والتعليم لتقديم هذه البرامج التعليمية

([211]) ماجى الحلوانى : تكنولوجيا الإعلام فى المجال التعليمى والتربوى، مرجع سابق، ص226

([212]) محمد على إبراهيم : تخطيط وتنفيذ وحدات تليفزيونية تربوية عن بعض أعلام العرب، دراسة وصفية تحليلية رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية جامعة طنطا، 1980، ص181 .

([213]) فتح الباب عبد الحليم : توظيف تكنولوجيا التعليم، ط2، الجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم، القاهرة، 1997، ص287 .

([214]) ماجى الحلوانى : تكنولوجيا الإعلام فى المجال التعليمى والتربوى، مرجع سابق، ص226

وقامت وزارة التربية والتعليم بشراء عدد من الأجهزة التليفزيونية وعهدت به إلى الوسائل التعليمية لتسليمها إلى المدارس التى اختيرت لمتابعة البرامج، وقد قامت بإخطار المدارس بالتوقيت الزمنى للبرامج والمواد الدراسية التى ستذاع على شاشة التليفزيون لتحديد مدى ملاءمتها لجداول المدرسة، وقد بدأ الإرسال التليفزيونى فى إذاعة برامجه المدرسية يوم السبت الموافق 5/ 12/ 1970 انتهت فى 14/ 4/ 1971 أى قبل الامتحانات بحوالى شهر ونصف[215]. حيث كانت تقدم فى الفترة الصباحية أما الفترة المسائية فقد خصصت لإذاعة برامج تعليمية للشهادات الابتدائية والإعدادية والثانوية، وفيما يلى عرض للبرامج التعليمية فى التليفزيون المصرى على قنواته الثلاث الأولى والثانية والثالثة كما يلى[216]:

1. القناة الأولى : تقدم ساعة يومياً من الخامسة إلى السادسة ما عدا الخميس والجمعة.

2. القناة الثانية : وتقدم نوعين من التعليم وهما :

- البرامج المنهجية المدرسية لمدة ساعة يومياً ما عدا يوم الجمعة فتقدم البرامج فى الساعة الثانية صباحاً.
- برامج تأهيل معلمى المرحلة الابتدائية للمستوى الجامعى، ويهدف إلى تأهيل معلم المرحلة الأولى للمستوى الجامعى إلى رفع مستوى معلم المرحلة الأولى عن طريق تقديم برنامج أكاديمى معين.

(215) ماجى الحلوانى : التليفزيون وسيلة تعليمية، مرجع سابق، ص148 .
(216) ماجى الحلوانى : تكنولوجيا الإعلام فى المجال التعليمى والتربوى، مرجع سابق، ص230، 232 .

3- القناة الثالثة : وتهتم بتقديم برامج تدريب المعلمين فى المراحل التعليمية المختلفة ولمختلف المواد.

هذا بجانب ما يقدمه التليفزيون المصرى فى مجال محو الأمية وتعليم الكبار والبرامج الثقافية، وفى ضوء ما سبق يتضح أن التليفزيون يقوم بتقديم برامج تعليمية تنقسم إلى قسمين :

1- برامج تعليمية مباشرة وتشمل :

- البرامج المرتبطة بالمناهج الدراسية.

- جامعة الهواء وهى برامج تعليمية لتأهيل معلمى المرحلة الأولى من التعليم الأساسى.

- برامج محو الأمية وتعليم الكبار والبرامج الإرشادية مثل سر الأرض وطريق النور وتنظيم الأسرة.

2- برامج لها ملامح البرامج التعليمية وهى تهدف إلى تحقيق المعرفة والثقافة الجماهيرية مثل برامج الطب فى خدمة المجتمع وعلم نفسك بالإضافة إلى برامج المسابقات الثقافية.

5- القنوات التعليمية الفضائية :

من أجل استغلال الإمكانات الكبيرة للقمر الصناعى المصرى النايل سات الذى أطلق فى إبريل عام 1998 تم التعاقد بين وزارة التربية والتعليم ووزارة الإعلام على تخصيص عدد 7قنوات تعليمية لتقديم الخدمات التعليمية لجميع المراحل وقد تقرر فعلاً أن يبدأ البث الرسمى للقنوات من أول نوفمبر 1998[217]

[217] نجوى جمال الدين : التعليم عن بعد، التجربة المصرية، مجلة التربية والتعليم، مجلد5، ع15، مارس 1999، ص70 .

وتم تزويد أكثر من إحدى عشر ألف مدرسة بأجهزة ريكوردر حتى تتمكن من استقبال هذه القنوات التعليمية وهذه القنوات هى :

1- قناة التعليم الابتدائى
2- قناة التعليم الإعدادى
3- قناة التعليم الثانوى
4- قناة التعليم الفنى
5- قناة تدريب المعلمين
6- قناة محو الأمية
7- قناة اللغات

وتهدف الخطة العامة لهذه القنوات إلى ما يلى[218] :

- تحسين مكونات وتجديد العملية التعليمية.
- تقرير مبدأ التعليم الذاتى واعتماد الطلاب على أنفسهم فى التعليم.
- تقديم برامج غير منهجية وغير تقليدية لجميع المواد الدراسية والمراحل التعليمية.
- تقديم برامج إثرائية للمناهج الدراسية وموضوعات ثقافية عامة للمشاهدين مع الاهتمام بالمفاهيم العالمية المعاصرة.
- تحقيق أهداف التعليم والتعلم للجميع والتعليم المستمر.
- دعم جهود محو الأمية وتعليم الكبار وما بعد محو الأمية.
- طرح الأفكار التربوية والتعليمية المستقبلية وربط المشاهدين بالأحداث الجارية.
- تأهيل عملى فى بعض التخصصات المهنية.

(218) وزارة التربية والتعليم : التعليم عن بعد، إنجازات مبارك فى التعليم، مرجع سابق، ص32 .

- تقديم برامج لجماهير المشاهدين فى التخصصات المهنية المرتبطة باحتياجاتهم الحياتية.

6- الاتصالات التليفونية :

والاتصالات التليفونية هى أحد أساليب إتاحة المعلومات التى بدأت تنتشر فى مؤسسات التعليم عن بعد، حيث عن طريقها تتاح فرصة للمتعلم أينما كان موقعه بعيداً عن مؤسسة التعليم المفتوح أو قريباً منها أن يتصل بالمعلم أو المكتبة أو أى فرد من زملائه ويتجاور معه، ولقد أتاحت مؤسسات التعليم المفتوح عدة خطوط تليفونية بالمركز الرئيسى والمراكز الفرعية وزودت المتعلمين بأرقام هذه الخطوط، وحددت الوظائف التى يمكن أن تؤديها للمتعلم، فكان منها ما هو متصل بالتوجيه والاستشارة فى الدراسة فيرد عليها المشرف الأكاديمى أو ما هو متصل بمتابعة وصول المواد التعليمية فيرد عليه القسم المسئول عن الإتاحة[(219)]. وهناك ما هو متصل بالمكتبة حيث يستطيع المتعلم أن يتصل بالمكتبة ويستفسر عن أحدث المراجع ويطلب استعارتها، كذلك فهناك المؤتمرات التليفونية[(220)] حيث توفر بعض مؤسسات التعليم المفتوح إمكانية ربط أكثر من شخصية بواسطة مكالمة تليفونية لتمكن الموجه أو المرشد من الاتصال لمناقشتهم فى موضوع معين أو الإجابة على استفساراتهم.

وتتميز هذه الوسيلة بما يلى[(221)] :

- أنها أبسط التكنولوجيا الحديثة فى مجال الاتصال.

([219]) خالد مصطفى مالك : تكنولوجيا التعليم المفتوح، مرجع سابق، ص245 .

([220]) محمود عفيفى : التطورات الحديثة فى تكنولوجيا المعلومات، دار الثقافة للنشر والتوزيع، القاهرة، 1994، ص14.

([221]) عايدة عباس أبو غريب وعصام قمر : رؤية مستقبلية لمواجهة مشكلتى الأمية والتسرب من التعليم الأساسى باستخدام التكنولوجيا التعليم عن بعد، مرجع سابق، ص20 .

- تتيح التغلب على عوائق المسافة والزمن.
- الاقتصاد فى نفقات السفر والوقت والفاقد فضلاً عن تجنب المشاركين الإجهاد وكثرة التنقل.

ولكن يعاب عليها فيما يلى :

- تعتمد على حاسة السمع فقط.
- تحتاج إلى أجهزة خاصة لالتقاط الصوت وتصحيحه ليسهل الاستماع إليه عن طريق خطوط التليفون العادية[222].
- لا تصلح إلا للاستفسار أو توصيل الأسئلة فقط وتبادل الآراء.
- يستلزم وجود تليفون لدى كل متعلم حتى يكون له حق الحوار والمناقشة.

7- المؤتمرات عن بعد : وهى نوعان :

أ- عن طريق الكمبيوتر Computer Conferencing[223]:

ويعد هذا النظام من أحدث التطبيقات التكنولوجية فى مجال الاتصالات، وهو يعتمد على ربط مجموعة من أجهزة الكمبيوتر داخل قاعات المؤتمرات بأسلوب تقنى خاص بحيث تشكل جميع الأجهزة وحدة متكاملة والأساس الذى يقوم عليه هو الاتصال عن طريق كتابة الرسائل وتخزينها فى موقع مركزى ويتاح لمجموعة المستفيدين فى أى وقت، حيث يتنافسون وتحقق الحوار فيما بينهم فالمعلم والمتعلم يستطيع كل منهما القراءة والرد فى أى وقت ومن أى مكان بحيث يكون الكل مشترك فى الحوار منفذاً خاصاً به يتصل منه

---

(222) حسين حمدى الطوبجى : وسائل الاتصال والتكنولوجيا فى التعليم ط2، دار القلم، الكويت، 1992، ص182 .

مباشرة أو عبر خطوط اتصال سلكية أو لا سلكية بحاسب الكترونى مركزى، ويقوم هذا الحاسب بتحرير الرسائل إلى الجميع[224].

ويتميز هذا الأسلوب بما يلى :

- إمكانية تداول الرسوم البيانية والوثائق والجداول وكذا تخزينها وطبعها وتداولها فى أى وقت.
- التغلب على التباعد المكانى حيث يمكن أن يشترك الطرفان وهما على بعد مئات الكيلومترات فى حوار على شاشة الكمبيوتر.
- تحقق المناقشة والحوار بين المعلم والمتعلم.

ب- عن طريق الفيديو Vedio Conference :

وفيه يتم نقل الصوت والصورة واللون والحركة لجميع المشاركين فى الاجتماع فى مواقع مختلفة يستمعون ويشاهدون فى وقت واحد حيث تتم بين مركز رئيسى ومراكز فرعية يتجمع فيه المتدربون ويكون كل مركز مزود بشاشتين أو شاشة مزدوجة واحدة تعطى صورة المتحدث والأخرى تعطى صورة البيانات أى تظهر المعلومات التى يعقب عليها المتحدث بحوار صورته فإذا رغب أحد المشاهدين ان يسأل سؤلاً فإن الكاميرا تتجه إلى هذا المشاهد تلقائياً مع الصوت بحيث يراه جميع المشاهدين وكذلك المعلم فى المركز الرئيسى[225].

([223]) Gottschalk, Tania H. : Computers in Distance Education, An Overview, http; II WWW. Uidaho – edu/ evo/ dist 1. Html, May 31, 1996. PP. 1-3.

([224]) حسن عماد مكاوى : تكنولوجيا الاتصال الحديثة فى عصر المعلومات، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، 1993، ص231 .

([225]) وزارة التربية والتعليم : التكنولوجيا وسيلة لتطوير التعليم فى القرن 21، مركز التطوير التكنولوجى، القاهرة، 1995، ص253 .

وتتميز هذه الوسيلة بما يلى :

- انها وسيلة اتصال مزدوج أى يمكن للمتدرب من المناقشة والحوار.
- جمع أطراف متعددة تفصل بينهم مسافات شاسعة وكأنهم فى غرفة واحدة كما أنها بالغة الأهمية فى المحاضرات النظرية والتطبيقات العملية[226].
- يمكن لمدرب واحد أن يدرب أكبر عدد ممكن فى وقت واحد.
- تحتاج إلى أقل عدد ممكن من المتدربين.
- يواجه ظروف البعد المكانى للمتعلمين والمتدربين.

ولكن يعاب عليه ما يلى :

1. صعوبة وجود المحاضر المتدرب على استخدام هذا الأسلوب[227].
2. لا تتيح الفرصة لأكبر عدد من المتدربين فى الحوار والمناقشة مع المدرب.

ولقد تم إنشاء شبكة الفيديوكونفرانس بالتعاون والتنسيق مع الهيئة القومية للاتصالات السلكية واللاسلكية وتسمح هذه الشبكة بإجراء اجتماع بالفيديو عن بعد بالصوت والصورة على شاشتين مكبرتين أحدهما للشخص المتحاور والثانية للمعلومات والرسوم والبرامج[228] وقد أنشئت هذه الشبكة بديوان عام الوزارة بتاريخ 6/5/ 1996م.

([226]) المرجع السابق : ص254 .

([227]) خالد مصطفى مالك : تكنولوجيا التعليم المفتوح، مرجع سابق، ص250 .

([228]) وزارة التربية والتعليم : التكنولوجيا وسيلة لتطوير التعليم فى القرن 21، مرجع سابق، ص108 .

كما يوجد نوع ثالث من المؤتمرات يسمى المؤتمرات السماعية وتتضمن فقط مكونات آلية مثل التليفون المحمول والعادى والميكروفون، وجهاز تحدث لتسهيل التفاعل المشترك وتتميز هذه المؤتمرات بما يلي :[229]

- هذه المؤتمرات ليست مكلفة فى التركيب أو التشغيل أو الصيانة.
- انها تكنولوجيا مألوفة بوجه عام بالنسبة للمعلمين والتلاميذ ويسهل استخدامها.
- انها وسيلة فعالة وتتيح توجيه التلاميذ والمشاركة الفعلية ويصبح لدى التلاميذ العديد من الفرص للتلقى والإرسال سواء مع زملائهم أو مدرسيهم أو مرشديهم.

8- الإنترنت Internet شبكة المعلومات[230] :

يعتبر الإنترنت أحدث ما انجزته ثورة التكنولوجيا فى وقتنا الحاضر، وهى باعتبارها شبكة عالمية تربط بين شبكات الكمبيوتر فقد استطاعت أن تجمع مستخدميها على اتساع العالم، مما يؤدى إلى إيجاد مجتمع كونى يقوم على الاتصال بصفة أساسية، ويعرف الانترنت بأنه مجموعة من ملايين الحاسبات المنتشرة فى آلاف الأماكن حول العالم، ويمكن لمستخدمى هذه الحاسبات التوصل والعثور على المعلومات والبيانات والمشاركة فى الملفات

(229)Gottschal, Tania H. : International Audio, http : II WWW, Uidaho edu/ evo/ dist 1. Html, May 31, 1996.Pp.2 – 5.

(230) يمكن الرجوع إلى :

1. Gottschal, Tania H. : Distance Education and The WWW, An overview, http : II WWW, Uidaho edu/ evo/ dist 1. Html, May 31, 1996.
2. ———————— : Computers in Distance Education, Op, Cit., P. 4.

وتبادلها وذلك دون أهمية لنوع جهاز الكمبيوتر[231] ويقدم الإنترنت الخدمات الآتية[232] :

1- البريد الإلكترونى : وهو بريد متعدد الوسائط حيث يجمع بين الصوت والصورة والفيديو ويعتبر إحدى وسائل تبادل الرسائل بين الأفراد عبر شبكة الإنترنت ويمكن إرسال الرسالة إلى أكبر عدد من المشتركين بصورة سهلة وسريعة.

2- الاتصال البعدى : ويتيح هذه الخدمة لأى مشترك فى الشبكة الاتصال بالحاسبات المختلفة على مستوى الشبكة وتنفيذ برامجه عليها، كذلك يمكن الوصول مباشرة إلى قواعد البيانات المتاحة على هذه الحاسبات والتفاعل معها كما لو كان فى مكان الحاسب نفسه.

3- المنتديات العالمية : حيث تتيح الشبكات بوجه عام الفرصة لمشتركيها فى تبادل الآراء حول الموضوعات المختلفة.

4- نظام جوفر Gother : وينتج هذا النظام خدمة تقليب أو تصفح المعلومات المتاحة على شبكة الإنترنت، وهى خدمة تفاعلية تسمح للمستخدم بالآتى : تحديد أماكن الحاسبات البعيدة التى تحتوى على المعلومات التى يريدها وعرض هذه المعلومات وقراءة توصيف الملفات المتاحة ثم طبع البيانات أو المعلومات أو المعارف التى اختارها[233] .

وتتميز هذه الوسيلة بما يلى :

(231) عاطف السيد : العولمة فى ميزان الفكر، دراسة تحليلية، مطبعة الانتصار، الإسكندرية، 2000، ص47 .

(232) محمد أديب رياض : شبكات المعلومات، الحاضر والمستقبل، مرجع سابق، ص30، 31 .

(233) محمد أديب رياض : المرجع السابق، ص39 .

- الوصول المباشر إلى موارد المعلومات.
- سرعة اكتساب المهارات والمعلومات.
- تساعد على التعلم مدى الحياة.
- تتيح الفرصة للطالب إلى التعليم بالتفكير الذاتى.
- مشاركة الطالب فى تصميم برمجيات التعلم والتدريس فى الموضوعات المطلوبة.
- الإطلاع على أحدث الخبرات العالمية واكتساب كل ما هو جديد فى مجال العلم والمعرفة.
- تتيح للمتعلم إمكانية التحاور مع أفراد فى أماكن متعددة[234].وإيماناً بأهمية شبكة المعلومات فقد قامت وزارة التربية والتعليم فى مصر بالاستفادة منه، حيث تم ربط المدارس بالشبكة العالمية للمعلومات، وذلك بهدف تشجيع المعلم والطالب على تعقب مصادر العلم والمعرفة بما ينمى القدرة على التعلم الذاتى والبحث عن المعلومة. وقد انتهت وزارة التربية والتعليم من تطوير 18500 مدرسة بجميع المراحل التعليمية وتزويدها بالمعدات والتجهيزات اللازمة لاتصال هذه المدارس بالشبكة العالمية ويشمل هذا العدد 1200 مدرسة رياض أطفال، 8226 ابتدائي، 6382 إعدادى 17000 ثانوى عام، 1500 تعليم فنى[235] وفيما يلى جدول رقم (2) يوضح إجمالى عدد المدارس فى كل مرحلة ونسبة المطور منها.

([234]) Mindi, Daniel : Distance Learning Technology and Applications, Op. Cit., P. 132.

([235]) وزارة التربية والتعليم : مبارك والتعليم، المشروع القومى لتطوير التعليم، القاهرة، 13سبتمبر 1999، ص3 .

- تتيح للمتعلم إمكانية التحاور مع أفراد فى أماكن متعددة[236].

وإيماناً بأهمية شبكة المعلومات فقد قامت وزارة التربية والتعليم فى مصر بالاستفادة منه، حيث تم ربط المدارس بالشبكة العالمية للمعلومات، وذلك بهدف تشجيع المعلم والطالب على تعقب مصادر العلم والمعرفة بما ينمى القدرة على التعلم الذاتى والبحث عن المعلومة. وقد انتهت وزارة التربية والتعليم من تطوير 18500 مدرسة بجميع المراحل التعليمية وتزويدها بالمعدات والتجهيزات اللازمة لاتصال هذه المدارس بالشبكة العالمية ويشمل هذا العدد 1200 مدرسة رياض أطفال، 8226 ابتدائي، 6382 إعدادى 17000 ثانوى عام، 1500 تعليم فنى[237] وفيما يلى جدول رقم (2) يوضح إجمالى عدد المدارس فى كل مرحلة ونسبة المطور منها.

جدول رقم (1)

يوضح إجمالى عدد المدارس فى كل مرحلة من التعليم العام ونسبة المطور منها فى يونية 99

العدد / المرحلة	مجموعة المدارس	المدارس المطورة	نسبة المدارس المطورة
رياض أطفال	2725	1200	٪44.04
ابتدائى	15626	8226	٪52.64
إعدادى	7509	6382	٪84.99
ثانوى	1515	1192	٪78.68
الجملة	27375	17000	٪62.10

(236) Mindi, Daniel : Distance Learning Technology and Applications, Op. Cit., P. 132.

(237) وزارة التربية والتعليم : مبارك والتعليم، المشروع القومى لتطوير التعليم، القاهرة، 13 سبتمبر 1999، ص3 .

وشملت عمليات تطوير المدارس جميع محافظات مصر، وكان تطوير هذه المدارس يشمل أعدادها بأجهزة الكمبيوتر، وربطها بشبكات الإنترنت، وتزويدها بأجهزة التليفزيون والفيديو وشرائط الفيديو التعليمية، ومعامل الوسائط المتعددة وأجهزة استقبال وإرسال القنوات التعليمية من القمر الصناعى.

وفى ضوء ما سبق يتضح أن السنوات الأخيرة فى مصر شهدت تقدماً تربوياً هائلاً بهدف زيادة الفرص التعليمية للجميع، والاستعانة بالتكنولوجيا المتقدمة فى نشر التعليم واكتشاف أساليب متعددة لنظم التعليم عن بعد، بالإضافة إلى التطورات التى تحدث فى بيئته واستخدام تكنولوجيا التعليم، وتبنى نمط التعليم عن بعد والتعليم المفتوح ففى عام 1983 تم استخدام التعليم عن بعد من خلال برنامج تأهيل معلمى المرحلة الابتدائية للمستوى الجامعى الذى أعدته كلية التربية بجامعة عين شمس بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم والمركز القومى للبحوث التربوية، وبدأ تنفيذه بها فى نفس العام، ثم امتد بعد ذلك إلى كليات التربية بالجامعات الأخرى حتى وصل عدد الكليات المشتركة فيه إلى أربع عشرة كلية.

كما بدأت جامعات الإسكندرية والقاهرة وأسيوط بتقديم برامج للتعليم الجامعى المفتوح مع نهاية عام 1990 ومطلع عام 1991 ونتيجة التخطيط إلى استخدم التعليم عن بعد لتقديم برامج التعليم الأساسى كجزء من استراتيجية توفير التعليم للجميع فى كل المناطق فى مصر[238].

([238]) نجوى يوسف جمال الدين : إعداد معلم التعليم عن بعد، الكفايات المطلوبة واستراتيجيات التدريب، نموذج مقترح للتطبيق فى مصر، مرجع سابق، ص4 .

ولا تقتصر تجربة التعليم عن بعد فى مصر على ما سبق، ولكنها امتدت لتشمل تدريب العاملين فى المؤسسات التعليمية بمختلف مستوياتها عن طريق الفيديوكونفرانس منذ إنشائه فى عام 1996 وفيما يلى أمثلة تطبيقية لتجربة التعليم عن بعد فى مصر.

ثانياً : أمثلة تطبيقية للتعليم عن بعد فى مصر :

1- فى مجال التعليم المفتوح :

شهدت مصر خلال السنوات الماضية عدداً من المتغيرات الهامة تتمثل فى :

- تزايد الطلب فى مؤسسات التعليم الجامعى.
- التطورات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية.
- الابتكارات التكنولوجية الهائلة والتقدم العلمى الذى نشر أثاره فى مختلف مجالات الحياة ويلقى بظلاله، على مؤسسات البحث العلمى والتعليم الجامعى، حيث تفتحت آفاق جديدة لعلوم وتخصصات حديثة ترسم صورة المستقبل وتحدد مواقع الشعوب على خريطة العالم الجديد.
- الأخذ بمبدأ إسهام المواطنين فى أعباء الخدمات التى يحتاجونها واعتبار المواطن شريكاً فى عملية إنتاج وتوزيع الخدمات.

وقد أدت تلك المتغيرات إلى مبادرات جديدة فى حقل التعليم الجامعى كان أبرزها نظام التعليم المفتوح.

فقد وافق المجلس الأعلى للجامعات فى 4/5/ 1987 من حيث المبدأ على مشروع التعليم المفتوح الذى تقدم به وزير التعليم فى احتماع المجلس الأعلى للجامعات فى أوائل عام 1987، ثم أصدر وزير التعليم رئيس المجلس

الأعلى للجامعات القرار الوزارى رقم 285 فى 4/5/ 1987 بتشكيل لجنة برئاسة نائب رئيس جامعة القاهرة تختص بوضع تصورها[239].

وفى 7/ 12/ 1989 اصدر المجلس قراراً بالموافقة على الأخذ ببرنامج التعليم المفتوح فى الجامعات[240] وقد كانت جامعة الإسكندرية رائدة فى الاستجابة لقرار المجلس الأعلى للجامعات وذلك بإدخال برامج التعليم المفتوح فى كليات التجارة والعلوم ومعهد الدراسات العليا والبحوث، وقد كانت كلية التجارة أول كلية تنفذ برنامج التعليم المفتوح، فقد اقترحت الكلية إضافة شعبة جديدة وتسمى شعبة المال والأعمال (نظام التعليم المفتوح)[241] وقد وافق المجلس الأعلى للجامعات على إنشاء الشعبة المذكورة فى اجتماعه بتاريخ 15/ 8/ 1990 . وصدر بحقها القرار الوزارى رقم 978 بتاريخ 28/ 8/ 1990[242]. وتلتها جامعة القاهرة حيث صدر القرار الوزارى رقم 18 فى 8/ 1/ 1991 بشان اعتماد قرار اللجنة العليا لتخطيط التعليم المفتوح بالنسبة لبرنامج المعاملات المالية والتجارية بكلية التجارة[243]. كما صدر وفى نفس اليوم 8/ 1/ 1991

---

(239) عبد الغنى عبود : تجربة الجامعة المفتوحة فى مصر، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، التجارب العربية فى مجال الجامعات المفتوحة، دراسة مقارنة، دار مكارنة، تونس 1996، ص27 .

(240) أحمد إسماعيل حجى : التعليم الجامعى المفتوح، مدخل إلى دراسة علم تعليم الراشدين المقارنة، مرجع سابق، ص326 .

(241) محمد محروس إسماعيل : اقتصاديات التعليم مع دراسة خاصة عن التعليم المفتوح والسياسة التعليمية الجديدة، مرجع سابق، ص227 .

(242) قرار وزارى رقم 978 بتاريخ 28/ 8/ 1990، فى شأن إنشاء شعبة المال والأعمال بكلية التجارة جامعة الإسكندرية، مكتب الوزير، القاهرة.

(243) قرار وزارى رقم 18 بتاريخ 8/ 1/ 1991، بشأن اعتماد قرار اللجنة العليا لتخطيط التعليم المفتوح بالنسبة لبرنامج المعاملات المالية والتجارية بكلية التجارة جامعة القاهرة بنظام التعليم المفتوح، مكتب الوزير، القاهرة.

القرار الوزارى رقم 19 بشأن اعتماد قرار اللجنة نفسها لبرنامج تكنولوجيا استصلاح واستزراع الأراضى الصحراوية بكلية الزراعة[244] بنظام التعليم المفتوح لكل منهما، وتلتهما جامعة أسيوط والتى صدر بحقها القرار الوزارى رقم 129 بتاريخ 23/ 2/ 1991 بشأن إنشاء شعبة اقتصاديات وإدارة المشروعات بكلية التجارة جامعة أسيوط[245] بنظام التعليم المفتوح، ويعتبر إدخال هذا النظام فى مصر من التطورات الهامة فى السنوات الأخيرة وذلك لتحقيق الأهداف الآتية :

- إتاحة فرص التعليم المستمر للطلاب والعاملين الذين يرغبون فى رفع مستواهم العلمى والثقافى.
- توفير فرصة متميزة للتعليم لمن لا تستوعبهم الدراسة النظامية بالتعليم العالى الحالى دون حائل المجموع القائم حالياً.
- إتاحة الفرصة لأصحاب التخصصات المختلفة لاستيعاب تخصصات أخرى.
- تنمية وتحديث معلومات ومهارات العاملين فى مختلف مجالات التخصص.
- إتاحة الفرص أمام المصريين العاملين فى الخارج وكذلك غير المصريين للدراسة والحصول على مؤهل عال مع بقائهم متابعين لأعمالهم فى محال إقامتهم[246].

(244) قرار وزارى رقم 19 بتاريخ 8/ 1/ 91 بشأن اعتماد قرار اللجنة العليا لتخطيط التعليم المفتوح بالنسبة لبرنامج استصلاح واستزراع الأراضى بكلية الزراعة جامعة القاهرة، مكتب الوزير.

(245)قرار الوزير رقم 129 بتاريخ 23/ 2/ 1991 فى شأن إنشاء شعبة اقتصاديات إدارة المشروعات بكلية التجارة جامعة أسيوط، مكتب الوزير، القاهرة.

(246) جامعة حلوان : مذكرات فى التعليم المفتوح، كلية التربية، جامعة حلوان، 1992، ص8 .

- الاستفادة من الوسائل التكنولوجية الحديثة فى نقل المعرفة وتداولها بين الدارسين.

- تقليل هجرة الطلاب إلى الخارج للالتحاق بالجامعات الأجنبية.

وفيما يلى عرض لنظام التعليم المفتوح بجامعة الإسكندرية كشكل من أشكال التعليم المفتوح فى مصر، وسوف يستعرض البحث شروط القبول بها وكذلك الرسوم الدراسية ونظام الدراسة بها وأساليبها ونظام الامتحان والتقسيم وأخيراً رؤية نقدية فى ضوء خصائص التعليم العالى عن بعد.

نظام التعليم المفتوح فى جامعة الإسكندرية(*) :

أ- شروط القبول :

مع بداية الأخذ بالتعليم الجامعى المفتوح، فقد كان يشترط لقبول الطلاب فى برامج التعليم المفتوح وللحصول على درجة البكالوريوس فى المال والأعمال فى جامعة الإسكندرية أن يكون الطالب من خريجى الجامعات أو من الحاصلين على الثانوية العامة أو ما يعادلها بغض النظر عن تاريخ الحصول على تلك المؤهلات، أو أن يكون حاصلاً على أحد الدبلومات الفنية بغض النظر عن تاريخ الحصول على تلك الدبلومات، ويجوز قبول الطلاب غير المصريين بنفس الشروط، وقد تم بالفعل قبول أفواج من الطلاب فى برامج الجامعات

(*) يمن الرجوع إلى :
- جامعة الإسكندرية، كلية التجارة، دليل الطالب للتسجيل بنظام التعليم المفتوح.
- المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم : التجارب العربية فى مجال الجامعات المفتوحة، دراسة مقارنة، تونس 1996 .
- جامعة حلوان – مذكرة فى التعليم المفتوح، كلية التربية جامعة حلوان، مرجع سابق، 1992 .
- محمد محروس إسماعيل : اقتصاديات التعليم مع دراسة خاصة عن التعليم المفتوح، مرجع سابق، 1 .

الثلاث (الإسكندرية – القاهرة – اسيوط) من الحاصلين على الثانوية العامة وما فى مستواها دون التقيد بتاريخ الحصول على الشهادة فى عام 90/ 91، 91/ 92 ولكن بعد مرور اكثر من عام ونصف على بدء الدراسة بتلك البرامج، صدر قرار المجلس الأعلى للجامعات وبالتحديد فى 15/8/ 1992 بالموافقة على الأخذ بنظام التعليم الجامعى المفتوح بكليات الحقوق المصرية والذى تضمن تقيد القبول بنظام التعليم الجامعى المفتوح وذلك وفقاً للقواعد التالية والتى تطبق على جميع برامج التعليم المفتوح، ومن أهمها يتعين فيمن يقبل بالتعليم القانونى المفتوح أن يكون حاصلاً على شهادة إتمام الدراسة الثانوية العامة أو ما يعادلها وأن يكون قد مضى على حصوله على هذه الشهادة خمس سنوات وقد اتخذ هذا القرار ضماناً لتحقيق مبدأ تكافؤ الفرص التعليمية بين جميع الطلاب حتى لا يصبح التعليم المفتوح باباً خلفياً لقبول أصحاب المجاميع المنخفضة من خريجى الثانوية العامة فى نفس العام وخريجى الدبلومات الفنية[247] وبذلك تم تطبيق ذلك على شروط القبول بجامعة الإسكندرية وأصبح يشترط لقبول الطلاب فى برامج التعليم المفتوح للحصول على درجة البكالوريوس فى المال والأعمال من تجارة الإسكندرية أن يكون الطالب حاصلاً على الثانوية العامة أو ما يعادلها بشرط انقضاء خمس سنوات على الأقل من تاريخ الحصول على الثانوية العامة أو أن يكون حاصلاً على أحد الدبلومات الفنية بشرط انقضاء المدة المذكورة أو أن يكون من خريجى الجامعات ويجوز قبول الطلاب غير المصريين بنفس الشروط وبغض النظر عن المدة المذكورة.

ب- الرسوم الدراسية :

وهى رسوم الخدمات والوسائل التعليمية وهى كما يلي :

([247]) نجوى جمال الدين : التعليم عن بعد، التجربة المصرية، مرجع سابق، ص60 0

1- يتحدد للساعة الدراسية رسم نظير الخدمات والوسائل التعليمية الإضافية قدره خمسون جنيهاً للمصريين ومبلغ قدرة خمسون دولاراً لغير المصريين.

2- يتحدد رسم الامتحان اساس 40 جنيهاً كحد ادنى و100 جنيه كحد اقصى بالنسبة للطلاب المصريين.

جـ- الوسائل التعليمية :

استخدمت المواد المطبوعة وأشرطة التسجيل السمعية والمرئية مع مجموعة من اللقاءات الدورية التى يحضرها الدارسون خلال الإجازات والعطلات بهدف توجيه الطلاب والإجابة على استفساراتهم.

د- نظام الدراسة :

تكون الدراسة فى برامج التعليم المفتوح عن بعد، بمعنى توفير الخدمة التعليمية لمن يرغب فى أماكن وجوده اى توفير المادة التعليمية للطلاب فى أماكن وجودهم سواء خارج الجمهورية أو داخلها عن طريق المحاضرات المكتوبة والمراجع مع مراعاة أن يكون لكل مقرر دراسى مشرف أكاديمى يتولى إعداد المادة العلمية ومتابعة حصول الطالب عليها والتحقق من متابعة استيعابه لها عن طريق الاتصال المباشر، وتوفير الأشرطة المسجلة والمصورة فى المقررات المختلفة من جانب وحدة التعليم المفتوح بالكلية، وعقد لقاءات دورية كل أسبوعين لمتابعة سير الطلاب فى الدراسة وتوجيههم والرد على استفساراتهم.

هـ- خطة الدراسة :

1. مدة الدراسة أربع سنوات على الأقل ولا يوجد حد اقصى لعدد السنوات التى يمكن أن يستغرقها برنامج الدراسة.

2. تتم الدراسة وفق نظام الساعات المعتمدة لكل مقرر فى كل فصل دراسى حيث يقوم الطالب باختيار المقررات التى يدرسها فى كل فصل، وبالتالى تحديد عدد الساعات التى تحسب له فى حالة نجاحه.

3. الساعات المعتمدة للحصول على درجة البكالوريوس فى المال والأعمال 136 ساعة.

4. مدة الفصل الدراسى 15اسبوعاً.

5. لا تقل المقررات المسجلة فى الفصل الدراسى عن ثلاثة ولا تزيد عن ثمانية.

6. تنقسم الساعات الدراسية المعتمدة إلى مجموعة من الساعات الإجبارية ومجموعة من الساعات الاختيارية وتبلغ الساعات الإجبارية 92 ساعة والاختيارية 44 ساعة كما يلى :

الساعات الإجبارية		الساعات الاختيارية
فى المستوى الأول 24 ساعة فى المستوى الثانى 22 ساعة فى المستوى الثالث 18 ساعة فى المستوى الرابع 18 ساعة		8ساعات فى المستوى الثانى من مجموع 34ساعة 18 ساعة فى المستوى الثالث من 72ساعة 18ساعة فى المستوى الرابع من 60ساعة
الجملة	92	44
الجملة الكلية للساعات الإجبارية والاختيارية = 92 + 44 = 136		

7- تبلغ المقررات المتاحة للاختيار منها فى المستوى الثانى 17مقرراً يختار من بينها أربعة مقررات بواقع 8ساعات كما تبلغ المقررات المتاحة للاختيار منها فى

المستوى الثالث 22مقرراً يختار من بينها 6مقررات بواقع 18ساعة، أما فى المستوى الرابع فيختار الدارس نموذجاً من عشرة نماذج يتكون كل نموذج من ستة مقررات دراسية ثلاثة منها فى الفصل الدراسى الأول وثلاثة فى الفصل الدراسى الثانى بواقع 18ساعة وهذه النماذج 8منها تخدم قطاعات معينة من قطاع الأعمال، واثنين عامين للدارس أولهما يخدم تكنولوجيا المعلومات والثانى يخدم نظام الأعمال بصفة عامة وهذه النماذج هى :

1- قطاع النقل البحرى
2- قطاع المصارف
3- قطاع السياحة والفنادق
4- قطاع الضرائب
5- قطاع البورصات والأسواق المالية
6- قطاع الصناعة
7- قطاع التأمين
8- قطاع المشروعات الصغيرة

وتحقق النماذج العشرة للدارس فرص الاختيار الواسع والمرونة.

وفيما يلى المقررات التى يدرسها الطالب فى الكلية خلال الأربع سنوات كما يوضحها الجدول التالى :

جدول رقم (2)

جدول يوضح المقررات التى يدرسها طالب التعليم المفتوح بكلية التجارة جامعة الإسكندرية

أ- مقررات المستوى الأول :

م	الفصل الدراسى الأول	عدد الساعات	م	الفصل الدراسى الثانى	عدد الساعات
1234567	مقدمة فى المال والأعمال	2	1	سلوك تنظيمى	2
	مقدمة فى نظم المعلومات المحاسبية	3	2	إدارة المنظومـــــات الحكومية	2
	مبادئ الاقتصاد الجزئى	3	3	القـــوائم والتقـــارير المحاسبية	3
	دراســات تجاريــة باللغــة الإنجليزية	3	4	مبادئ الاقتصاد الكلى	2
	رياضيات المال والأعمال	2	5	دراســات تجاريــة باللغــة الإنجليزية	3
	النظم والحياة السياسية	2	6	رياضيات المال والأعمال	2
	دراسات قانونية	2	7	مقدمة فى المال العام	2

ب- مقررات المستوى الثانى :

م	الفصل الدراسى الأول	عدد الساعات	م	الفصل الدراسى الثانى	عدد الساعات
	أ- مقررات إجبارية			أ- مقررات إجبارية	
1	تسويق	3	1	استثمار وتمويل	3
2	قياس وتحليل محاسبى	3	2	مقدمة فى محاسبة الشركات	3
3	تحليل اقتصادى	3	3	اقتصاديات النقود والمصارف	3
4	مالية عامة	2	4	مبادئ الإحصاء	2

	ب- مقررات اختيارية يختار منها الطالب 2بواقع 4ساعات			ب- مقررات اختيارية يختار منها الطالب 2 بواقع 4ساعات	
1	إشراف وقيادة	2	1	بحوث تسويق	2
2	إدارة أعمال دولية	2	2	نظم وأساليب عمل	2
3	محاسبة متوسطة	2	3	تصميم نظم محاسبية	2
4	محاسبة تكاليف	2	4	مقدمة فى المحاسبة الآلية	2
5	اقتصاديات الموارد البشرية	2	5	اقتصاديات النفط من الطاقة	2
6	اقتصاديات المرافق والمشروعات	2	6	اقتصاديات النفط من الطاقة	2
7	رياضة الاستثمار والائتمان والقانون	4	7	دراسات فى الاقتصاد العام	4
8	منظمات دولية	2		مبادئ التأمين والسياسات الدولية	

م	الفصل الدراسى الأول	عدد الساعات	م	الفصل الدراسى الثانى	عدد الساعات
	أ- مقررات إجبارية			أ- إجبارية	
1	محاسبة فى المجال الإدارى	3	1	المشروعات الصغيرة	3
2	اقتصاد دولى	2	2	نظم معلومات محاسبة	3
3	إدارة العمليات	3	3	نظم اتصال	3
4	الضرائب وقطاع الأعمال	2			
	ب- اختيارية يختار الطالب 3 مقررات بواقع 9ساعات			ب -اجبارية يختار 3 بواقع 9 ساعات	
1	تحليل أوراق مالية	3	1	إدارة المواد والرقابة	3
2		3	2	على المخزون	3

3	تسويق سياحى	3	3	إدارة المشروعات	3
4	إعلان وعلاقات عامة	3	4	منشآت مالية	3
56	محاسبة تكاليف	3	5	محاسبة إدارية (انجليزى)	3
7		3	6		3
8	معايير المحاسبة المالية	3	7		3
9	رقابة ومراجعة داخلية	3	8	محاسبة ضريبية	3
10	اقتصاديات الصناعة والنقل	3	9	محاسبة إدارية	3
1112	اقتصاديات الدخل القومى	3	10	اقتصاد إسلامى	3
	اقتصاديات الدخل المصرى	3	11	اقتصاد الصحة والبيئة (انجليزى)	3
	نظم جمركية	3	12	الاقتصاد العربى	3
	طرق دراسات إحصائية ميدانية			نظم ضريبية مقارنة	
	سياسة مصر الخارجية			عينات وتصميم تجارب	
				سياسات الشرق الأوسط	

جـ – مقررات المستوى الثالث

د- مقررات المستوى الرابع :

م	الفصل الدراسى الأول	عدد الساعات	م	الفصل الدراسى الثانى	عدد الساعات
	أ- إجبارية			أ- إجبارية	
1	رقابة ومراجعة	3	1	إدارة الموارد البشرية	3
2	بحوث العمليات الإدارية والمحاسبة	3	2	تنمية اقتصادية وتخطيط	3
3		3	3	نظم محاسبية متخصصة	3
		2			

	إدارة المنشآت المتخصصة ب- الاختيارية يختار نموذج من النماذج العشرة بثلاثة مقررات بواقع 9ساعات			ب- الاختيارية يختار نموذج من النماذج العشرة بثلاثة مقررات بواقع 9ساعات	

و- نظام الامتحان :

جميع الامتحانات تحريرية، وتؤدى فى نهاية كل فصل دراسى فى الزمان والمكان الذى يعلن عنها فرع مركز التعليم المفتوح بالكلية، ويمنح الطالب مرتبة الشرف عندما يتخرج بتقدير ممتاز أو جيد جداً فى المستوى الرابع بشرط ألا يقل تقديره فى المجموع الكلى للمواد التى درسها عن جيد جداً وبشرط عدم رسوبه فى مقرر دراسى خلال فترة دراسية ويكون تقدير الطالب فى كل مادة وفقاً لما هو معمول به فى باقى الجامعات.

ل- شهادة التخرج :

يحصل الطالب الذى يجتاز بنجاح مجموع المقررات المختارة، والذى يبلغ مجموع ساعاتها 92 ساعة إجبارية 44 ساعة اختيارية على مدى أربع سنوات أو أكثر على درجة البكالوريوس فى التجارة شعبة المال والأعمال من كلية التجارة جامعة الاسكندرية.

- **رؤية نقدية لبرنامج التعليم المفتوح فى جامعة الإسكندرية فى ضوء خصائص التعليم عن بعد :**

1- الفصل بين المعلم والمتعلم :

- يتضح مما سبق أنه مازال يعتمد على التعليم وجهاً لوجه حيث لابد من حضور الدارسين إلى أماكن الدراسة وما زال يعتمد على ضرورة حضور المتعلم إلى الجامعة عدد من الساعات المقررة للنجاح.

2- التكاليف :

يلاحظ أن تكلفة الطالب فى الجامعة المفتوحة مرتفعاً جداً، حيث أن رسم الساعة الواحدة 50جنيهاً أى أن جملة الرسوم التى يدفعها الطالب الواحد = 50 ×136 = 6800

فى الأربع سنوات هذا بخلاف رسم الامتحان40 جنيه إذا المجموع الكلى=7200

7200

أى أن متوسط تكلفة السنة الواحدة =   =1800 سنوياً، وهذا مكلف جداً للطالب فى ضوء متوسط دخل الفرد، مما يؤدى إلى عدم الاستمرار فيه ومن هنا لا تتحقق أهداف التعليم المفتوح السابق ذكرها فى الفصل.

3- استخدام الوسائل الفنية والتكنولوجية المتطورة :

يتضح فى ضوء ما سبق أن التعليم المفتوح ما زال يرتكز على الكتب والمراجع مع الاستعانة بالكلمة المطبوعة أو المسجلة على شرائط كاسيت أو فيديو، ولم يتم استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة مثل البريد الإلكترونى أو أى وسيلة اتصال حديثة مثلما يحدث فى الجامعات المفتوحة الأخرى فى الدول المتقدمة.

وقد جاءت المواد التعليمية على شكل مشابه للكتب الدراسية المقررة على الطلاب فى نظم التعليم التقليدى وانعكس ذلك على اللقاءات التدريسية التى أصبحت تأخذ شكل محاضرات بدلاً من أن يقوم المعلم بدوره كميسر يساعد الطالب على الاستفادة من مواد التعليم الذاتى وكذلك لم يستخدم الراديو والتليفزيون فى التعليم رغم أنهما وسيلتا اتصال متاحة للجميع.

4- يهدف التعليم المفتوح إلى توفير فرص متميزة للتعليم لمن لا تستوعبهم الدراسة النظامية بالتعليم العالى الحالى، وهذا هدف يحمل فى طياته من التناقض والغموض حيث كيف يحصلون على فرص متميزة للتعليم فى حين وضع شرطاً وهو مرور خمس سنوات على الأقل على الثانوية العامة أو ما يعادلها معنى ذلك لابد لمن يريد دخول الجامعة المفتوحة أن ينقطع عن الدراسة خمس سنوات حتى تتاح له فرصة الالتحاق بالجامعة المفتوحة.

5- ارتفاع التكاليف يؤكد أن الغرض منها هو منح الدرجة الجامعية بالمصاريف مما يقلل مبدأ مجانية التعليم وتوفير التعليم للجميع.

ولعل السبب الرئيسى فيما سبق هو راجع إلى حداثة هذا النوع من التعليم فى مصر والسرعة التى نفذت بها برامجه دون إعداد وتخطيط جيد لتلاشى هذه الأخطاء والعيوب.

ويرى الباحث لإتاحة التعليم المستمر وتوفير الفرص التعليمية أمام الجميع هو :

1. أن يبدأ هذا النظام من التعليم الثانوى أى بعد انتهاء التعليم الإعدادي، بحيث يكون الحق لكل من اجتاز هذه المرحلة الالتحاق بالتعليم المفتوح دون أى شروط وبأقل تكلفة ممكنة للدارس.

2. الاستعانة بأحدث أساليب التكنولوجية فى التعليم المفتوح حتى يؤدى الغرض منه.

3. عدم وضع شروط لحضور الدارس إلى الجامعة إلا رغبة فى الاستفسار والرغبة فى التوجيه والاستشارة.

4. إتاحة الفرصة لكل من يرغب فى رفع مستواه العلمى والثقافى دون التقيد بشروط ودون أن يكون حاصلاً على مؤهلات سابقة بشرط الا يحصل على مؤهل فى نهاية الدورة حيث يكون الهدف هو اكتساب مهارات وخبرات ورفع مستواه الثقافى وليس الحصول على درجة جامعية، وذلك حتى تتاح الفرص فى تعميق الخبرات الميدانية السابقة له فى مجال عمله فى ضوء العلم الحديث.

2- فى مجال التدريب عن بعد فى مصر :

التدريب باستخدام الفيديوكونفرانس :

وهى شبكة الألياف الضوئية التى تم إنشاؤها من قبل وزارة التربية والتعليم وبالتعاون والتنسيق مع الهيئة القومية للاتصالات السلكية واللاسلكية، والتى تسمح بإجراء اجتماع بالفيديو عن بعد بالصوت والصورة على شاشتين كبيرتين إحداهما للشخص المحاور والثانية للمعلومات([248]) وقد أنشئت هذه الشبكة بديوان عام الوزارة بتاريخ 6/5/ 1996 وتم ربطها مع مراكز التدريب الست والإدارة العامة لوسائل بحيث يمكن أن يتحاور متدربون فى الإسكندرسة وفى بورسعيد وفى أسيوط وفى القاهرة وفى طنطا وفى الزقازيق معاً ويرى الكل الطرفين المتحاورين ويسمع الكل النقاش بينهما وفى هذه الحالة فإن من يريد التدريب يمكنه التوجه إلى أقرب مركز تدريب لمحل إقامته ، ويقوم منظم الندوة فى المركز الرئيسى بالقاهرة بتنظيم ندوة يراها ويسمعها الجميع فى وقت واحد فى المراكز الستة ويكون كل مركز

)

248) وزارة التربية والتعليم : التكنولوجيا وسيلة لتطوير التعليم فى القرن 21، مرجع سابق، ص107 .

مزوداً بشاشتين أو شاشة مزدوجة لإعطاء صورة المتحدث وكذلك المعلومات التى يعقب عليها المتحدث بجوار صورته وهو يتحدث على الهواء .

ثم أدخلت تجديدات عديدة على شبكة الاجتماع من بعد وأصبح عدد مواقع الشبكة فى الوقت الحالى 33موقع تخدم جميع محافظات الجمهورية بعد أن كانت 6 مواقع فقط وهى مراكز التدريب الفرعية.

ومواقع الشبكة 33هى (بمحافظات) القاهرة – الجيزة – الفيوم – بنى سويف – المنيا – أسيوط – سوهاج – أسوان – بورسعيد – السويس – العريش – الإسكندرية – دمنهور – كفر الشيخ – المنصورة – طنطا – الزقازيق – القليوبية – المنوفية – الأقصر – مركز سوزان مبارك الاستكشافى للعلوم والتكنولوجيا – مكتبة نهضة مصر الجديدة – مكتبة الرعاية المتكاملة – ديوان عام الوزارة – الوادى الجديد – البحر الأحمر – جنوب سيناء ودمياط وموقع للتحكم والمتابعة بنظام الأقمار الصناعية[249] حيث يوجد مركز مطور بكل محافظة.

وقد أسهمت الشبكة فى تدريب 226353 متدرباً من فئات العاملين بالتربية والتعليم حتى 1/ 7/ 98 وبياناتهم كما يأتي[250] :

1. عدد 151075 معلماً بجميع المراحل التعليمية.
2. عدد 21661 موجهاً بجميع المراحل التعليمية.
3. عدد 6176 من مديرين ونظار المدارس بمراحل التعليم العام.
4. عدد 6279 موجهاً ومعلماً بمدارس الفصل الواحد.

---

249) نجوى جمال الدين : التعليم من بعد التجربة المصرية، مرجع سابق، ص66

250) وزارة التربية والتعليم : التعليم عن بعد، إنجازات مبارك فى التعليم، مرجع سابق، ص12-13

5. عدد 9374 موجهاً ومعلماً ومسئول قيادات لمحو الأمية وتعليم الكبار.
6. 31789 من القيادات التربوية والإدارية حضروا الاجتماعات والمؤتمرات مع الأستاذ الدكتور وزير التربية والتعليم عن طريق الشبكة كما يوضح الجدول التالى :

جدول رقم (3)

جدول يوضح عدد المتدربين وفئاتهم عن طريق الفيديو كونفرانس حتى 1998/7/1م

المرحلة الوظيفة	رياض أطفال	ابتدائى	إعدادى	ثانوى	محو الأمية مدارس الفصل الواحد - معلم	محو الأمية مدارس الفصل الواحد - موجه وإدارى	قيادات تربوية	المجموع
- معلم	9907	86595	41373	13200	-			151075
- موجه	1222	8042	8974	3423	-			21661
- مدير وناظر مدرسة	160	3115	1224	1677	-			6176
- محو الأمية					7396	1977		9373
- مدارس الفصل الواحد					5929	350		6279
- قيادات تربوية							31789	31789

وقد زاد عدد المتدربين عن طريق الشبكة إلى 374000 متدرب حتى 3/ 6/ 1999 وتشير الإحصائيات الواردة من مركز التطوير التكنولوجى(251) أن عدد المتدربين فى الفترة من 1/ 7/ 1996 وحتى 30/ 6/ 1997 بلغ 19324 متدرباً بينما وفى الفترة من 1/ 7/ 1997 وحتى

251) وزارة التربية والتعليم : مخطط تشغيل شبكة التعليم عن بعد خلال النصف الأول من العام التدريبى 99/ 2000 أغسطس 1999، مركز التطوير التكنولوجى ودعم اتخاذ القرار، القاهرة، 1999 .

1998/6/30 بلغ 107029 متدرباً وفى الفترة من 1/ 7/ 1998 وحتى 30/ 6/ 1999 بلغ 147647 متدرب مما يدل أن برامج التدريب فى زيادة مستمرة ويرجع ضعف عدد المتدربين فى الفترة من 1/ 7/ 96 وحتى 30/ 6/ 1997 إلى الأسباب الآتية(252) :

1. كانت الفترة الأولى منذ تركيب الشبكة وحتى 30/6/ 1997 تعتبر فترة تجريبية لأداء الشبكة.
2. كان عدد المراكز المرتبط بالشبكة 6 مراكز تدريبية فقط عند بداية العمل بها ثم زادت المراكز تدريجياً حتى وصل عددها إلى 30 مركزاً وتغطى جميع محافظات الجمهورية.
3. فى بداية العمل تم تشغيل الشبكات فترة واحدة يومياً من الساعة 9 إلى 2 ظهراً ثم أضفيت فترة عمل ثانية من الساعة 3 فى 8 مساءاً مما ضاعف عدد المتدربين على الشبكة وقد ساعد على ذلك رفع كفاءة الشبكة من خلال تدريب العاملين بها.

ومن الملاحظ أن استخدام الشبكة لم يتوقف عند المدارس الرسمية بل تعداها إلى مدارس الفصل الواحد ومراكز محو الأمية وكذلك تم استخدام الشبكة فى مؤتمرات الأستاذ الدكتور وزير التربية والتعليم مع القيادات التربوية والتنفيذية بالمحافظات المختلفة بغرض التخطيط والمتابعة لسير العملية التعليمية.

252) وزارة التربية والتعليم : التعليم عن بعد، إنجازات مبارك في التعليم، مرجع سابق، ص17 0

كذلك فقد تم تعويب العاملين فى المؤسسة التعليمية على اللغة الإنجليزية من خلال شبكة التدريب عن بعد فقد تم تدريب 52096 حتى الفترة 30/ 6/ 1999 وبيانهم كما يلى[253]:

جدول رقم (4)

جدول يوضح عدد العاملين بالتربية والتعليم واللذين تم تدريبهم على اللغة الإنجليزية عن طريق شبكة الفيديو كونفرانس حتى 99/6/30

مدرس	موجه	مدير/ ناظر	قيادات تربوية	إجمالى
39989	7072	4624	411	52096

ويتضح من الجدول أن أكبر نسبة للتدريب فى اللغة الإنجليزية كانت من المعلمين وهذا راجع إلى الأسباب الآتية :

1. إضافة مادة اللغة الأجنبية (إنجليزي) إلى الحلقة الأولى من التعليم الأساسى.
2. إتاحة الفرص للمعلم فى ضوء التطورات التكنولوجية لاكتساب الخبرات العالمية والبحث عن المعارف والمعلومات من وسائل الاتصال الحديثة.

أما بالنسبة للموجهين والمديرين والقيادات التربوية فهذا راجع إلى أن إضافة شروط الترقية للمناصب العليا إجادة اللغة الأجنبية.

ب- الهيئات المشاركة فى تنفيذ برامج التدريب عن بعد :

(253) وزارة التربية والتعليم : مبارك والتعليم، المشروع القومى لتطوير التعليم، القاهرة، 1999، ص4 .

شارك فى تنفيذ برامج التدريب عن بعد عن طريق شبكة الفيديوكونفرانس عدد 8 هيئات بحثية وإدارية، وبلغ عدد البرامج التى قدمت 134 برنامجاً تدريبياً كما يلى(254) :

1. مركز تطوير المناهج وقدم 42 برنامجاً تدريبياً على كراسات التفوق واستخدام الحقائب التعليمية واستخدام التكنولوجيا وتدريس اللغة الإنجليزية لجميع الصفوف والمجالات العلمية.
2. مركز التطوير التكنولوجى وقدم 13 برنامجاً تدريسياً لإعداد معلم تكنولوجيا التعليم واستخدام الوسائط المتقدمة ودورات لتشغيل الشبكات.
3. مركز البحوث التربوية والتنمية وقدم 23 برنامجاً تدريبياً عن الأنشطة والمهارات واستخدام الوسائل التعليمية فى المواد المختلفة.
4. القناة التعليمية وقدمت 29 برنامجاً تدريبياً عن مدارس الفصل الواحد والتدريب على المناهج المتطورة فى المواد المختلفة وإنتاج الوسائل التعليمية.
5. المركز القوى للامتحانات والتقويم التربوى وقدم 7 برامج لتدريب المعلمين على أساليب التقويم المتطور وتدريب مديرى ونظار المدارس على أساليب تقويم المعلم.
6. الهيئة القومية لمحو الأمية وقدمت 5 برامج لتنمية مهارات الكوادر العاملة فى محو الأمية وتعليم الكبار.

(254) وزارة التربية والتعليم : التعليم عن بعد، انجازات مبارك فى التعليم، مرجع سابق، ص19 .

7. الإدارات والمراكز للخدمات بالوزارة وقدمت 3 برامج للعاملين فى مجال المكتبات وموجهى رياض الأطفال ومعلمات رياض الأطفال.

8. مديريات التربية والتعليم.

الفصل الرابع

خبرات بعض الدول فى مجال التعليم عن بعد

اولاً : بريطانيا.

ثانياً : اليابان.

ثالثاً : استراليا.

رابعاً : باكستان.

خامساً : أندونيسيا.

سادساً : تايلاند.

- **أوجه التشابه والاختلاف بين دول الدراسة ومصر فى مجال التعليم عن بعد.**

خبرات بعض الدول فى التعليم عن بعد

هناك بعض الخبرات العالمية التى تمت فى مجال التعليم عن بعد وسوف نتناولها فيما يلى :

أولاً : بريطانيا :

يطلق عليها بريطانيا العظمى أو المملكة المتحدة، حيث تتكون من أربعة اقطار متحدة فى دولة واحدة، وهى إنجلترا وويلز واسكتلندا وايرلندا الشمالية، وبالرغم من أن بريطانيا دولة صغيرة المساحة حيث تبلغ مساحتها حوالى 94226 ميلاً مربعاً إلا انها استطاعت فى وقت من الأوقات أن تصبح أقوى دولة فى العالم ففى عام 1700 بدأت فى بريطانيا الثورة الصناعية التى جعلت منها أقوى دولة صناعية فى العالم وأصبح البريطانيون يتحكمون فى بحار العالم وتجارته، وفى عام 1900 أصبح لدى البريطانيين إمبراطورية ضخمة تغطى ربع مساحة اليابسة فى العالم وتشمل ربع سكان العالم إلا أن الإمبراطورية البريطانية بدأت فى الإنهيار عندما دخلت بريطانيا الحرب العالمية الأولى والحرب العالمية الثانية، وواجهت عدة أزمات اقتصادية جعلتها تتخلى عن مستعمراتها وترجع إلى حجمها الجغرافى الطبيعى وتختفى الإمبراطورية[255].

وبالرغم من أن نظام الحكم فى بريطانيا نظام ملكى إلا أنها تتمتع بقدر كبير من الديمقراطية حيث الحكم الحقيقى فى أيدى حكومة حزبية، حيث يوجد بها حزبان رئيسيان هما حزب المحافظين وحزب العمال ويتنافس هذان الحزبان على الحكم بدرجة كبيرة من الديمقراطية الحقيقية مما يجعل بريطانيا من أكثر دول العالم استقراراً من الناحية السياسية[256].

([255]) World, Almanac : The wold Almanac and Book of Facts, New York 1993, P. 808.

([256]) World, Almanac : Op. Cit., P. 809.

ولقد أدت التغيرات الاجتماعية والاقتصادية التى أعقبت الحرب العالمية الثانية فى بريطانيا إلى ارتفاع مستويات الحياة ونمو الوعى السياسى للطبقة العاملة وزيادة إحساسها بتحسن أحوالها ثقافياً واقتصادياً واجتماعياً فرفعت شعار ديمقراطية التعليم بجميع مجالاته، وخاصة التعليم العالى حيث كان وقفاً على صفوة الناس، بالإضافة إلى ذلك فإن تعميم التعليم الثانوى بعد صدور قانون التعليم لعام 1944 أدى إلى زيادة أعداد المتخرجين فى المدارس الثانوية بدرجة لم تستطع معها مؤسسات التعليم العالى من استيعابهم فكان لابد من إيجاد أو فتح قنوات جديدة لاستيعابهم كما أن التغيرات التى طرأت على مجالات العمل ووسائل الإنتاج نتيجة إدخال المستحدثات العلمية والتقنية فيها قد ضاعفت الحاجة للتعليم العالى بصورة المتعددة[257].

هذه العوامل وغيرها أوجدت ما يسمى بنظام التعليم عن بعد فى بريطانيا والاستعانة بالأساليب التكنولوجية ووسائل الاتصال فى العملية التعليمية والتعليم المستمر إلى جميع أفراد المجتمع فى بريطانيا وفيما يلى عرض لأهم خبرات المملكة المتحدة فى التعليم عن بعد.

أ- التعليم عن طريق هيئة الإذاعة البريطانية B.B.C :

مع بداية عام 1950 بدأت تجربة هيئة الإذاعة البريطانية B.B.C فى التعليم المستمر وهى وصول التعليم إلى المنازل لخدمة عدد من المستمعين، وهى برامج لتعليم اللغات[258] وكانت برامجها تذاع فى معظم أنحاء البلاد لذا فلقد وصلت إذاعتها إلى مدارس وسط إنجلترا ولندن وشمال وشرق إنجلترا واسكتلندا وويلز وكان استخدام التليفزيون المدرسى امتداداً لاستخدام الراديو فى التعليم

(257) داوود ماهر محمد : التعليم المستمر، مرجع سابق، ص208 .
(258) ماجى الحلوانى : تكنولوجيا الإعلام فى المجال التعليمى والتربوى، مرجع سابق، ص181

أيضاً عن طريق هيئة الإذاعة البريطانية التى رأت أن الصوت والصورة إذا اجتمعا معاً فلابد أن يكون لهما أثر كبير فى البرامج التعليمية واعتمدت هيئة الإذاعة البريطانية فى هذا الشأن على مجلس الإذاعة المدرسية للمملكة المتحدة الذى يتألف من ممثلين لوزارة التربية والسلطات التعليمية وغيرها من الهيئات التعليمية فى إعداد البرامج التعليمية[259]. هذا وتسير إذاعة البرامج المدرسية حسب ما يراه مجلس الإذاعة المدرسى.

ب- الجامعة المفتوحة :

- تاريخ إنشاء الجامعة :

فى عام 1962 قدم هارولد ويلسون رئيس الوزراء مشروعاً بتكوين جامعة تعتمد على الدراسة بالمنزل وعلى أن يستخدم فيها أجهزة الإذاعة والتليفزيون كوسائل أساسية فى عملية التعليم عن بعد حيث دعا فى إطار حملته الانتخابية فى مدينة جلاسكو إلى ضرورة إنشاء جامعة الهواء ولقد صدر المرسوم الملكى فى 23 إبريل 1969 بإنشاء الجامعة المفتوحة، وبدأت الدراسة فيها عام 1971[260] والتحق بها أربعة وعشرون ألفاً من الطلاب لا تقل سن أحدهم عن إحدى وعشرين سنة وهذا هو الحد الأدنى بينما رفع شرط الحد الأعلى للسن وقد وجد بين طلابها من قارب السبعين من عمره[261] ووفق إحصاء 1995 فإن أكثر من 218000 فرد يدرسون فى الوقت الحاضر بها منهم 141000

([259]) ماجى الحلوانى : التليفزيون وسيلة تعليمية، مرجع سابق، ص47، 48 0

([260]) Young, M. Perraton and others : Distance Teaching for the third world, Routledge, London, 1980, P.164.

([261]) محمود قمبر : التربية المستمرة مفاهيمها، حقائقها، وأساليب تنفيذ برامجها، مركز تدريب قيادات تعليم الكبار لدول الخليج بالبحرين، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، البحرين، 1981، ص49

يدرسـون مقـررات مرحلـة البكـالوريوس و10000 آخـرون يـسجلون الـدرجات العليـا[262]. وتعتبر هـذه الجامعـة أفضل المبتكـرات فـى مجـال التعلـيم العـالى وتوسيع قاعدة ديمقراطية التعليم العالى فى بريطانيا.

- شروط القبول فى الجامعة المفتوحة :

تعد مشكلة اختيار الطلبة من المشاكل التى واجهت الجامعة المفتوحة إذ انها تبعاً لتسميتها مفتوحة للجميع فوق 21 سنة ومبدؤها هو إتاحة الفرصة الثانيـة للـشباب فـوق 21سـنة وذلـك دون اسـتبعاد أى طالـب بـسبب قـصور فـى مؤهلاته العلمية السابقة[263] وقد اشترطت الجامعة ألا يقل سن الطالب المتقدم للامتحـان بهـا عـن 21سـنة مـع عـدم وجـود شـروط رسميـة تتعلـق بمـؤهلات المتقدمين للالتحاق إلا فى حالات المفاضلة لاختيار العدد التى تسمح إمكانيات الجامعـة بقبولـه فهـى تطبـق مبـدأ مـن يتقـدم أولاً يقبـل أولاً أى أن الأولويـة لمـن يتقدم أولاً حتـى يكتمـل العـدد المسموح به فـى ضـوء إمكانياتهـا وهنـاك عـدد مـن الاعتبارات تتبعها سياسة الجامعة منها[264] :

1. مرعاه التوزيع الجغرافى.
2. أن يوزع الطلاب المقبولين توزيعاً تناسبياً مع المقررات الدراسية.
3. مدى صلاحية المرشح لمواجهة الدراسة الجامعية.
4. تبدأ الدراسة فى المستوى التأهيلى قبل بداية العام الجامعى بفترة زمنية مـن 7- 12 شـهراً فعـادة يفـتح القبـول فـى شهر ينـاير وتبـدأ دراسة المقبولين فى شهر فبراير فى العام التالى.

(262) خالد مصطفى مالك : تكنولوجيا التعليم المفتوح، مرجع سابق، ص59
(263) ماجى الحلوانى : التليفزيون وسيلة تعليمية، مرجع سابق، ص51
(264) عبد الجواد بكر : قرارات فى التعليم عن بعد، مرجع سابق، ص168

ويصنف الدارسون بالجامعة إلى فئات عديدة منها العاملون بالمؤسسات الحكومية وربات البيوت والمهندسون والفنيون وكذلك المعلمون بمختلف مراحل التعليم كما يصنفون إلى نوع المؤهل الدراسى الحاصل عليه الدارس سواء جامعى أو ثانوى أو تعليم إضافى أو غير حاصلين على مؤهلات.

- **نظام الدراسة :**

تقدم الجامعة المفتوحة ثلاثة أنواع من البرامج الدراسية وهى[265] :

1. برامج فى مستوى الدرجة الجامعية الأولى.
2. برامج الدراسات العليا.
3. برامج ما بعد الخبرة.

وكل برنامج من هذه البرامج له نظام دراسى خاص به وفيما يلى نظام الدراسة لكل برنامج دراسى :

1- برامج فى مستوى الدرجة الجامعية الأولى :

تمنح الجامعة البكالوريوس، والبكالوريوس مع الشرف حيث يحصل الطالب على البكالوريوس إذا اجتاز 6 مقررات دراسية كاملة وثمانية مقررات للحصول على بكالوريوس الشرف ولا يستطيع الطالب أن يسجل فى أكثر من مقررين كاملين فى السنة الواحدة مما يعنى أن الطالب يحتاج إلى ثلاث سنوات على الأقل للحصول على البكالوريوس، أما بكالوريوس الشرف فتحتاج إلى أربع سنوات دراسية ويسمح للطالب أن يدرس نصف المنهج فى العام الواحد وبالتالى

(265) فوزى عبد الظاهر حميس : التعليم المفتوح، دراسة مقارنة، حلقة نقاش حول التعليم المفتوح، جامعة القاهرة، مركز التعليم المفتوح، 1994، ص ص13، 14 .

تتضاعف مدة الدراسة السابقة، وتخرج الجامعة سنوياً ما نسبته 9٪ من إجمالى عدد الخريجين من كل جامعات المملكة المتحدة[266].

ومدة الدراسة بالجامعة المفتوحة 36اسبوعاً كل عام دراسى يبدأ من فبراير وينتهى فى نوفمبر ويضمن كل اسبوع دراسى من 12- 15ساعة دراسية ويقضى الطالب معظم هذا الوقت الدراسى فى منزله بتسلم المادة الدراسية المطبوعة بالمراسلة أو يشاهد برامج الجامعة المذاعة بالراديو أو التليفزيون أو يجرى تجاربه المنزلية إذا كانت الدراسة تستدعى ذلك هذا بالإضافة إلى الذهاب إلى مراكز الدراسة أو المدارس الصيفية أو عقد الحوار باستخدام التليفون مع الموجه[267].

وتجدر الإشارة إلى أن الدرجات التى تمنحها الجامعة بنيت على أساس مبدأ منح الدارس الحرية الكاملة فى الاختيار من بين المقررات المقدمة.

2- برامج الدراسات العليا Past graduate :[268]

تمنح الجامعة درجات ماجستير الفلسفة ودكتوراه الفلسفة، وتقدمها الجامعة اعتباراً من عام 1982م وطلاب الدراسات العليا نوعان :

أ- طلاب الدوام الكامل ولهم أمكنة محددة بمقر الجامعة ويحصلون على منح من بعض الهيئات والمؤسسات التى تمول أبحاثهم، ويقوم أعضاء هيئة التدريس بالإشراف على هذه البحوث.

(266) محمد محروس إسماعيل : اقتصاديات التعليم مع دراسة خاصة عن التعليم المفتوح، مرجع سابق، ص ص215، 216

(267) عبد الجواد بكر : قراءات فى التعليم من بعد، مرجع سابق، ص172

(268) Jones, Ann and Other : Personal Computer for Distance Education, Paul Chairman Publishing Lit, 1996, Pp 10 - 11

ب- طلاب الدوام الجزئي وهم طلاب يعملون الأبحاث دون تفرغ كامل ويتحملون نفقات أبحاثهم وأحياناً يمولون من السلطات المحلية أو أصحاب الأعمال ويشرف عليهم أعضاء هيئة التدريس بالجامعة أو مشرفون من خارج الجامعة المفتوحة تعينهم الجامعة المفتوحة، وتمنح الجامعة ثلاث درجات عليا هي[269] :

- بكالوريوس الفلسفة B. Phil
- ماجستير الفلسفة M. Phil
- دكتوراه الفلسفة PH.D

ومن شروط التسجيل فى الدراسات العليا الحصول على بكالوريوس الشرف ويمكن قبول غير الحاصلين على بكالوريوس الشرف بشرط أن يكون لديهم مؤهلات أخرى أو قاموا ببحوث فى ميدان التخصص تقبله الجامعة.

ويتطلب الحصول على الماجستير النجاح فى ستة مقررات بالإضافة إلى بحث كما يتطلب الحصول على الدكتوراه النجاح فى تسعة مقررات دراسية بالإضافة إلى بحث يتميز بالمساهمة الأصلية فى المعرفة[270].

3 – برامج ما بعد الخبرة Past Experience :

وهى برامج تقدمها الجامعة بهدف توسيع المعرفة لكل من يرغب فى اكتساب معارف جديدة فى مهنتهم ويضم هذه البرامج مركز التعليم المستمر بالجامعة، ومنها برامج تدريب المعلمين والمديرين أثناء الخدمة وبرامج الرعاية

(269) إسماعيل حجى : التربية المقارنة، مرجع سابق، ص169

(270) مصطفى محمد متولى : القمر الصناعى العربى والجامعة المفتوحة، وقائع ندوة التعليم عن بعد، مكتب التربية العربى لدول الخليج، البحرين الفترة من 2-6، 1986، ص400

الصحية والاجتماعية وهذه الدراسة لا تؤدى إلى الحصول على درجات أكاديمية وتتراوح فترة الدراسة للمقرر الواحد من خمسة إلى عشرة شهور، ويرجع اهتمام الجامعة ببرامج ما بعد الخبرة العلمية إلى النظر بأن العالم يعيش ثورة فى المعرفة تتطلب اكتساب خبرات جديدة واكتساب أساليب تطبيق المعارف المستخدمة كذلك فقد تم إنشاء مدرسة الأعمال المفتوحة فى عام 1983 ثم توسعت فى عام 1987 وهى تقدم دراسات للمديرين سواء القدامى منهم أو الجدد وتنظم هذه الدراسات على أساس فردى أو للمجموعات وللمؤسسات وتمنح هذه المدرسة المتخصصة عدة درجات علمية وهى[271] :

1. شهادة مهنية فى الإدارة Professional Certificate in management
2. دبلوم مهنى فى الإدارة Professional Diploma In Management
3. ماجستير فى إدارة الأعمال بشرط أن يكون الطالب حاصلاً على دبلوم فى الإدارة أو بكالوريوس الشرف.

- طرق ووسائل التدريس فى الجامعة المفتوحة :

تستخدم الجامعة المفتوحة نظام التعليم متعدد الوسائل والذى يتكون من الآتى[272] :

1- الإذاعة التعليمية : يستخدم الراديو والتليفزيون كجزء متكامل مع النظام المتعدد الوسائل للتدريس فى الجامعة المفتوحة حيث تم بموافقة رسمية بين الجامعة المفتوحة وهيئة الإذاعة البريطانية BBC وقد قضت الاتفاقية

[271] محمد محروس إسماعيل : اقتصاديات التعليم مع دراسة خاصة عن التعليم المفتوح، مرجع سابق، ص ص218-219

[272] بيرى أوف والنون : الجامعة البريطانية المفتوحة، وقائع ندوة التعليم عن بعد، مكتب التربية العربى لدول الخليج، البحرين، 2-11/6، 1986، ص176

على توفير 30ساعة من البث التليفزيونى وثلاثين ساعة من البث الإذاعى فى الإسبوع غير أن هذه الاتفاقية لم تحدد أوقات البث اليومى وتقوم هيئة الإذاعة البريطانية بإرسال برامجها بين الساعة السادسة والسابعة والنصف وكل محاضرة تعاد مرة أخرى للذين لم يتمكنوا من مشاهدتها، وهذا يتم أما فى الصباح الباكر فى السادسة والنصف صباحاً أو متأخر ليلاً[273] وتحرص الجامعة على أن ترسل إلى المتعلمين أدلة عن هذه البرامج تساعدهم فى الربط بينها وبين مكونات الرزمة التعليمية الخاصة بالمقرر، وتضع الجامعة مجموعة من المعايير تحكم اختيار البرامج التليفزيونية وتحدد مواضع استخدامها لمعالجة الموضوعات الدراسية المختلفة وترى وجوب استخدام البرامج التليفزيونية فى المواضيع الآتية[274] :

أ- معالجة الموضوعات التى تتطلب شرحاً بالحركة المرئية.

ب- تقديم التجارب المعملية.

جـ- الانتقال بالمتعلم إلى مواقع خبرة جديدة لا يستطيع أن يصل إليها بالطرق العادية.

2- الأشرطة المرئية والأشرطة الصوتية :

حيث تقوم الجامعة بتسجيل البرامج التعليمية على أشرطة مرئية وسمعية وتوزيعها على الدارسين بالمراكز الدراسية أو عن طريق المراسلة.

3- الحقائب التعليمية :

([273]) سليمان داوود الصباح، زهير المنصورى : الجامعات المفتوحة فى العالم وفى دول مجلس التعاون الخليجى، مؤسسة الكويت للتقدم العلمى، الكويت، 1988، ص30، 31 .

([274]) خالد مصطفى مالك : تكنولوجيا التعليم المفتوح، مرجع سابق، ص101 .

وترسل عن طريق المراسلة للدارسين وتتضمن لائحة الدراسة والمقررات الدراسية والأدوات المساعدة فى شكل طرد والطرد الواحد يغطى أربعة أسابيع[275].

4- مراكز الدراسة :

يتبع الجامعة المفتوحة ثلاثة عشر إقليماً دراسياً داخل المملكة المتحدة، وينقسم كل إقليم إلى عدد من مراكز الدراسة المحلية يشرف عليها المكتب الإقليمي الواقعة فى دائرته هذه المراكز ويبلغ عدد هذه المراكز أكثر من 270 مركزاً وتوجد هذه المراكز فى الأماكن التى يتزايد فيها كثافة طلاب الجامعة المفتوحة وتزود مراكز الدراسة المحلية بأجهزة الراديو والتليفزيون وأجهزة التسجيل الصوتى والمرئى والأفلام الدراسية وأجهزة الكمبيوتر، ويتم عقد حلقات الحوار والمناقشة سواء بين الطلاب بعضهم البعض أو بينهم وبين أساتذتهم كما يمكن للطلاب الذين لم يتمكنوا من الاستماع أو مشاهدة برامجهم الدراسية فى الراديو والتليفزيون أن يستمعوا إليها ويشاهدوها مسجلة فى مراكز الدراسة كما يتم عقد امتحانات الطلاب فى هذه المراكز[276] كذلك يحق للطالب أن يختار أستاذاً يشرف على دراسته ووظيفة هذا الأستاذ هى قيادته وإرشاده وتوجيهه فى الدراسة، وهو موجود فى المراكز الدراسية ويستطيع الطالب مقابلته كل خمسة عشر يوماً وباستطاعة المشرف نفسه أن يقوم بزيارة الطلبة الذين لا يستطيعون الحضور إلى المراكز الدراسية[277] حيث أنه ليس هناك الزام على الدارس بالحضور.

5- وسائل الاتصال الحديثة :

([275]) ليلى العقاد : القمر الصناعى، التعليم المفتوح، مرجع سابق، ص104 .

([276]) عبد الجواد بكر : قراءات فى التعليم عن بعد، مرجع سابق، ص167-168 .

([277]) ماجى الحلوانى : تكنولوجيا الإعلام فى المجال التعليمى والتربوى، مرجع سابق، ص190

كما تستخدم الجامعة عدة وسائل اتصال حديثة والتى يمكن عن طريقها تمكين الموجه أو المرشد من الاتصال مع المتعلمين لمناقشتهم فى موضوع معين أو للإجابة على استفساراتهم أو مدهم بالمعلومات التى تفيد فى دراستهم ومن أهمها.

المؤتمرات التليفونية والفيديوتكست والبريد الإلكترونى والفيديو كونفرانس وغيرها من وسائل الاتصال التى يمكن عن طريقها التحاور مع أكثر من طالب فى وقت واحد وهم فى منازلهم.

ويتضح فى ضوء ما سبق أن أسس التدريس فى الجامعة المفتوحة يعتمد تقريباً على 80٪ أساس طباعة، 10٪ تسجيلات راديو وتليفزيون وشرائط صوتية ومرئية، 10٪ حلقات دراسية سواء فى المراكز الدراسية أو عن طريق الفيديوكونفراس أو المدارس الصيفية[278].

- **المناهج الدراسية وإجراءات إعدادها :**

للجامعة المفتوحة فى المملكة المتحدة إجراءات خاصة لأعداد المواد الدراسية حيث يعتمد على حد كبير على التعاون والتكامل بين أعضاء فريقها ويطلق عليها فرق المناهج وهم عبارة عن مجموعات من الأكاديميين والعاملين المساعدين من أكثر من كلية بالإضافة إلى مخرجين إذاعيين وتليفزيونيين وينقسم هذا الفريق إلى مجموعات عمل صغيرة تتناول كل مجموعة وحدة أو عدة وحدات من المقرر الدراسى ورزم المواد التعليمية الخاصة بها ويمر إعداد المواد التعليمية والمقرر بالمراحل التالية[279] :

(278) Sewart, Daived and others : Distance Education international Perspectives, Routledge New York, 1983, P, 17.

(279) ليلى العقاد : القمر الصناعى العربى والتعليم المفتوح، مرجع سابق، ص477 .

1. حصر المصادر التعليمية المتاحة قبل تحديد الخطوات العريضة للمنهج.

2. يتناقش الفريق ويتفق على الموضوع الدراسى ثم يقسم الموضوع إلى وحدات.

3. يبدأ المؤلفون فى كتابة الوحدات الدراسية وهم فى مجموعات صغيرة.

4. يشترك رجال هيئة الإذاعة فى وضع الخطوط العريضة لبرامج التليفزيون والإذاعة بالتعاون مع المؤلفين.

5. تقوم مجموعات العمل بمناقشة الخطوط العريضة سواء لمواد المراسلة أو المواد المذاعة وذلك قبل تقديمها لرئيس كل فريق.

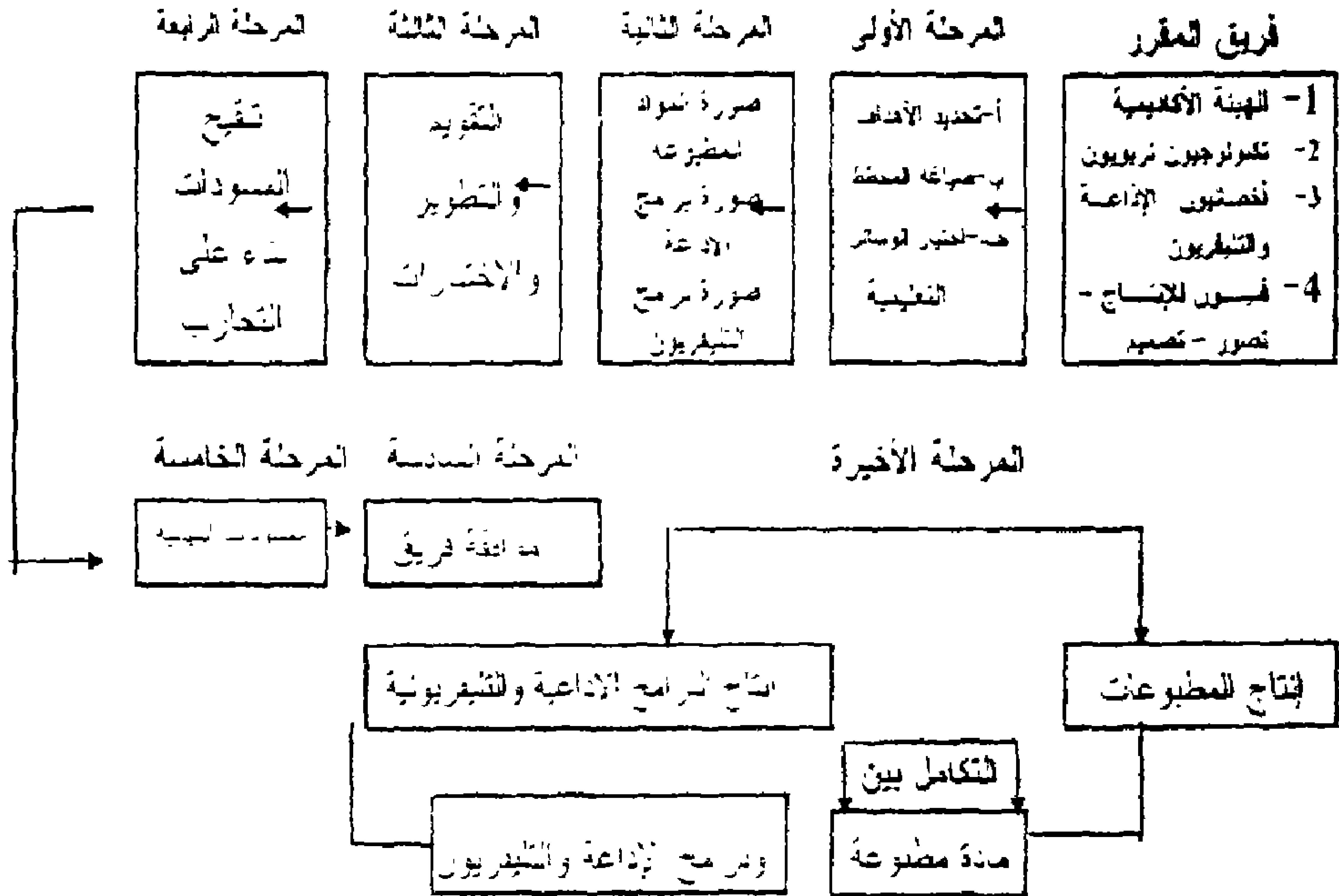
6. تعاد صياغة الوحدات الدراسية مضافاً إليها بنود التقويم الخاصة بها ويتم اختيارها بهدف تطويرها عن طريق خبراء متنوعين فى التخصص الأكاديمى والتربوى ثم تعرض على بعض الطلاب لمعرفة ملاحظاتهم ثم يتم تحليل هذه الملاحظات وتبليغها إلى مجموعات العمل وفى خلال ذلك الوقت يكون العمل جارياً فى إعداد البرامج المذاعة وإعداد النص المفصل وإعداد المذكرات التى تصاحب البرامج المذاعة وكذلك إجراء البروفات على كل ذلك ويتم تقديم المناهج بالجامعة بشكل سنوى لمدة ثمانى سنوات متتالية بحيث لا يحدث لها أى تغيير إلا تغيير طفيف فى بعض المواد الأساسية(280) والشكل التالى يوضح مراحل التخطيط والتصميم والإنتاج بالجامعة المفتوحة.

---

(280) Jawes, Ann and others : Personal Computer for Distance Education, OP. Cit, P.36.

شكل رقم(7)

مراحل إنتاج المقرر الدراسى بالجامعة المفتوحة ببريطانيا[281].



- **تقييم المتعلمين :**

ويتم تقييم المتعلمين عن طريق الامتحانات التى تعقد فى المراكز الدراسية بالإضافة إلى الواجبات المنزلية والتقارير الدولية وبعض الأسئلة التى يطرحها المدرسون وملاحظة مردود الطلبة وتعليقاتهم عند الإجابة عليهم[282]

(281)ليلى العقاد : القمر الصناعى العربى والتعليم المفتوح، مرجع سابق ص 477 .

(282) Gottschalk, tania H. : Evaluation for Distance Education, http: 11 WWW. Uidoha . edu\ evo \ dist . 4 . html, May, 31, 1996, Pp 1 – 6.

- تمويل الجامعة المفتوحة :[283]

يتم تمويل الجامعة المفتوحة عن طريق عدة مصادر وهى :

1. منحة مباشرة من وزارة التربية والتعليم فى بريطانيا حيث تقوم وزارة التربية والتعليم بتغطية 89٪ من مجموع موازنة الجامعة.

2. المصروفات التى يدفعها الدارسون وهى تمثل 10٪ وتبلغ المصروفات التى يدفعها الطالب ثلث ما يدفعه الطالب فى الجامعات التقليدية.

3. عائد بيع المواد التعليمية التى تنتجها الجامعة المفتوحة وهى تمثل 1٪ من مجمل الموازنة حيث تقوم الجامعة بتكوين فرق لتأليف الكتب الدراسية والمواد التعليمية وإنتاجها داخلها وقد اشترطت الجامعة على من يعملون معها سواء المتفرغون أو من يعملون بعض الوقت أن ما يؤلف أو ينتج داخل الجامعة يعد ملكاً لها وليس ملكاً لهم وقد قبل جميع من اشتركوا كأعضاء أكاديميين فى أعمال الجامعة ذلك.

4. المساعدات والمشورات التى تقدمها الجامعة مع دول أخرى نظير مبالغ معينة يتم الاتفاق عليها بين الجامعة والدولة التى تحتاج إلى هذه المشورات والمساعدات ويمكن القول أن الجامعة المفتوحة فى بريطانيا تعتبر

---

(283) يمكن الرجوع إلى :

- قمر الدين على قرتبع : الجامعة المفتوحة فى بريطانيا، ندوة الخبراء الدراسة إمكانية قيام الجامعة العربية المفتوحة 25-29 نوفمبر 1979، عمان.
- عبد الغنى عبود : تجربة الجامعة المفتوحة فى مصر، مرجع سابق، ص16 .
- Rumble, G : the Open University of the united Kingdom An, Evaluation of innovative experience in the demarcation of Higher Education " Milton keynes, Distance Education Research Group No, 6, May, 1982, P.57.

تجربة رائدة وناجحة فى مجال التعليم والتدريب عن بعد وابرز دليل على نجاحها هو التزايد المستمر فى أعداد خريجيها، والتوسع المنتظم فى الخدمات التعليمية الأخرى التى استطاعت الجامعة أن تحققها خلال السنوات الأخيرة ودراسة هذا النظام قد يفيد فى إيجاد حلول لبعض مشكلات التعليم الجامعى فى مصر وكذلك مشكلات التدريب من خلال طريقتها المتميزة وتنظيمها الدقيق واستخدام الأساليب التكنولوجية أفضل استخدام وكذلك الاستفادة من الخدمات البريدية وهيئة الإذاعة والتليفزيون.

ثانياً اليابان :

مقدمة :

تعتبر التجربة اليابانية فى التعليم عن بعد والتقدم التكنولوجى من التجارب الرائدة الى يمكن الاستفادة منها فى كثير من بلدان العالم وقد تزايد الاهتمام على المستوى القومى بدراسة التجربة اليابانية باعتبارها تجربة رائدة يمكن أن تفيد بلدان العالم الثالث، وذلك لوجود بعض أوجه التشابه بين هذه البلدان وبين المجتمع اليابانى خاصة فيما يتصل بالكثرة السكانية وندرة الموارد الطبيعية ومحاولة الأخذ بالأساليب العصرية فى مجال التعليم مع الحفاظ على خصوصيات الثقافة القومية[284].

ويبلغ عدد سكان اليابان 120 مليون نسمة يتكلمون لغة واحدة وعاداتهم وتقاليدهم وثقافتهم واحدة ومساحتها 4٪ من مساحة الولايات المتحدة

(284) جاسم عبد الغنى : العرب وتجربة التحديث اليابانية، المستقبل العربى، ع119، السنة 14، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان، يناير 1989، ص ص30، 35 .

الأمريكية[285] تتكون من جزر صغيرة تبلغ اربع آلاف جزيرة واهم جزرها الكبرى هى هوكايدو – هونشو وبها العاصمة طوكيو وشيكوكو وكيوشو وكلها تقع فى المحيط الهادى وبالقرب من الشاطئ الشرقى لقارة أسيا وتبلغ مساحتها حوالى 147 الف ميل مربع ومساحتها الزراعية محدودة اى 16٪ تقريباً من المساحة الكلية وهى معرضة للكوارث الطبيعية من زلازل وبراكين[286] إلا ان شعبها يعتمد على جذور ثقافية وقومية فبرغم ما مرت به من ظروف قاسية تعرضت لها فى الحرب العالمية الثانية إلا أن ما حققته فى مجال التعليم بفوق ما تحقق فى العالم الغربى، فقد استطاعت أن تصل بنسبة الإلزام إلى حوالى 99.9٪ ممن هم فى المرحلة العمرية من 6- 15 بينما كانت نسبة الالتحاق بالتعليم عام 1880م لا تتعدى 41٪ فى التعليم الأولى، 1٪ فى الثانوى، 0.3٪ فى العالى أصبحت هذه النسبة فى عام 1970 هى على التوالى 99.9٪، 82٪ 17٪ كما استطاع التعليم اليابانى أن يقوم بدور فعال فى تحديث اليابان بمعنى اكسابه الاتجاهات العلمية الإيجابية نحو ذاته وقدراته ونحو البيئة المحيطة به لاستثمارها الاستثمار الأمثل من أجل مزيد من الرقى والتقدم فى إطار خصوصيات الثقافة والشخصية اليابانية[287] كما استطاع التعليم اليابانى أن يشكل الإنسان القادر على المشاركة الفعالة فى عمليات التحديث والتقدم وأن يحقق فى مائة عام كثيراً من الإنجازات على المستويين الكمى والكيفى.

وترجع جذور النظام التعليمى الحديث فى اليابان إلى عصر الإمبراطور ميجى عام 1868 بمجرد اعتلائه عرش الإمبراطورية حيث بدأ يفكر فى التعليم

(285) محمد عبد القادر حاتم : الإدارة فى اليابان كيف تستفيد منها، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، 1990، ص10-11 .

(286) عبد الغنى عبود وآخرون : التربية المقارنة منهج وتطبيق، مكتبة النهضة العربية، القاهرة، 1989، ص249-250 .

(287) تابع المنهج السابق ص 29 .

والاعتماد عليه فى عملية التحديث، حيث أنه وجد أن المدارس القائمة غير قادرة على استيعاب العلوم والمعارف مما أدى إلى انتشار الأمية بين أفراد الشعب اليابانى، الأمر الذى يعوق عملية تحديث التعليم وتحديث المجتمع فبدأ كخطوة أساسية على طريق التحديث وهو ضرورة القضاء على الأمية[288] أولاً. ففى عام 1872 أى بعد اعتلاء العرش بخمس سنوات صدر القانون الأساسى لتنظيم التعليم والذى كان يقضى بضرورة نشر التعليم بين جميع أفراد الشعب اليابانى على اختلاف طبقاتهم بل واعتبار التعليم واجباً على الأباء ومن ثم فرض عليهم ضرورة الإسراع فى تعليم ابنائهم ورعايتهم من أجل بناء الدولة الحديثة وأدخلت تعديلات مهمة على نظام التعليم بهدف تحويله إلى نظام عصرى وفتحت خمس جامعات أولها الجامعة الإمبراطورية فى طوكيو سنة 1877 ثم انشئت تباعاً جامعات كيوتو وتوهوكو ونوكواوكا وسابورو وقد لعبت تلك الجامعات الدور الأساسى فى نشر فكرة المساواة بين اليابانيين ومع إصلاحات مايجى التى حرصت على تعليم الذكور والإناث دون تمييز ارتفعت نسبة التعليم العام حتى وصلت عام 1907 إلى 97٪ من عدد الأطفال فى سن الدراسة[289] وبعد وفاة الإمبراطور الميجى عام 1912 تولى الإمبراطور قابشو عرش الإمبراطورية ثم تولى الإمبراطور هيرو ودخلت اليابان عدة حروب من أهمها الحرب العالمية الأولى والحرب العالمية الثانية عام 1941 وقد انهارت اليابان تماماً بعد الحرب والخضوع للاحتلال الأمريكى، وفى عام 1947 صدر قانون التعليم المدرسى وقانون التعليم الاجتماعى عام 1949 وقد وضع

(288) محمد محمد سكران : التعليم والتقدم التكنولوجي والصناعى، التجربة اليابانية، مرجع سابق، ص29 0

(289) مسعود جناهر : النهضة العربية والنهضة اليابانية، سلسلة عالم المعرفة، ع252، المجلس الوطنى للثقافة والفنون والأدب، الكويت، ديسمبر 1999، ص259، 303 0

القانونان الأساس التشريعى للإصلاحات التعليمية بعد الحرب العالمية الثانية وقد نص قانون التعليم المدرسى على إقامة نظام تعليمى على النحو التالى :

مدرسة ابتدائية مدة الدراسة بها 6سنوات ثم

مدرسة متوسطة مدة الدراسة بها 3سنوات (الثانوية الدنيا)

مدرسة ثانوية مدة الدراسة بها 3 سنوات (الثانوية العليا)

تعليم عال مدة الدراسة به 4 سنوات ينتهى بدرجة جامعية[290].

وقد اهتم القانون بإنشاء كليات صغرى وجامعات وكليات التعليم الفنى ومدارس المعوقين ورياض الأطفال ومدارس التدريب المهنى.

اما قانون التعليم الاجتماعي فقد حدد مسئوليات الدولة والمؤسسات المحلية العامة فى تقديم تعليم للمجتمع وأكد على إنشاء هيئات التعليم الاجتماعى وقد نص القانون على استخدام الإمكانات المتاحة لتعليم الشعب بعد انتهاء وقت الدراسة وتقديم برامج التعليم بالمراسلة وكان من نتائج ذلك الاهتمام بالتعليم غير النظامى وتبنى سياسة للتعليم المستمر وفتح أبواب التعليم بالمراسلة والتعليم عن بعد لتسجيل التعليم المتوسط والثانوى والعالى.

وفيما يلى عرض لنماذج التعليم عن بعد فى اليابان :

أ- التعليم بالمراسلة :

اتجهت الانظار إلى الاهتمام بالتعليم بالمراسلة فى اليابان بعد الحرب العالمية الثانية وما نتج عنها من دمار فى مؤسسات وإمكانات التعليم وقلة الإمكانات التعليمية فى المبانى وغيرها ففى عام 1946 شكلت لجنة الدراسة

([290]) Stephens, M. D : Education and The Future of Japan, Sandgatc Japan Library, Japan, 1991, P.83.

التعليم بالمراسلة، وكان هدفها دراسة امور متعددة مثل محتوى البرامج وطرق التعليم وأساليب التقويم وبدا تقديم برامج الدراسة بالمراسلة رسمياً فى عام 1947[291] حيث قدمت جامعة كيو Keio وجامعة هوسى Hasei مقررات بالمراسلة فى نفس العام وقد لاقى الإعلان عن هذه البرامج وتقديمها استحساناً شعبياً كبيراً باعتبارها الفرصة الوحيدة المتاحة أمام من فاتتهم فرص الالتحاق بالجامعات فقدمت جامعة الفن مقررات بالمراسلة فى عام 1951 وجامعة بوكيو فى 1953 وازدادت الجامعات التى تقدم التعليم بالمراسلة، وقد شهدت العقود الأربعة الماضية توسعاً كبيراً فى التعليم بالمراسلة والذى كان له الفضل فى تحقيق مبدا تكافؤ الفرص التعليمية وإتاحة فرصة التعليم للجميع.

- **نظم الدراسة فى التعليم بالمراسلة وطرق ووسائطه :**

ويشمل ما يلى[292] :

1. نظم عادية يدرسها الطالب المنتظم بالجامعة أو الكلية يحصل فى نهايتها على نفس المؤهل الذى يحصل عليه زميله المتفرغ، وقد كانت هذه البرامج قاصرة على الكليات النظرية ومع عام 1975 وبصدور قانون مستويات التعليم بالمراسلة بدأت كليات العلوم والهندسة تقديم برامج دراسية للدارسين وهى برامج للتعليم بالمراسلة تتضمن أساساً تجارب وأعمال تطبيقية وهناك برامج لتأهيل المعلمين حيث تقدمها كليات التربية طبقاً لقانون تأهيل المعلمين.

كما أن هناك فرصة أمام الدارس لدراسة مقررات تخصصية متعددة ليس فقط فى مستوى الدرجة الجامعية الأولى، ولكن فى مستوى الدراسات

(291) أحمد إسماعيل حجى : التربية المقارنة، مرجع سابق، ص344 .
(292) أحمد إسماعيل حجى : التعليم المفتوح، مرجع سابق، ص201، 202 .

العليا وتحمل البرامج التى تقدمها كليات التربية حوالى 35٪ من برامج التعليم بالمراسلة فى اليابان.

2- نظم أخرى لا تؤدى بالدارس للحصول على درجة هى :

أ- نظام السنيكوكا Senkoka ويتضمن برامج الطلاب الدراسات العليا الراغبين فى تعميق تخصصهم ومدة هذه البرامج عام.

ب- نظام القيد الخاص وهو نظام يتيح الفرصة لمن لا يحملون مؤهلات.

جـ- نظام الاستماع حيث يدرس الطالب مقررات بالمراسلة تؤهله لدخول امتحان شهادة العمل بالتعليم.

- طرق التعليم ووسائطه :

يستخدم التعليم بالمراسلة فى اليابان وسائط تعليمية متعددة ويتمثل فى :

1- البريد : ويتم توزيع الكتب الدراسية المطبوعة وأدلة التعليم عن طريق البريد وأيضاً الرد على استفسارات الدارسين حيث أحياناً يستفسر الطالب عن موضوع معين أو مشكلة معينة قد تواجهه فى دراسته فيمكنه ان يسأل فيما يريد وتتم ذلك كله بالبريد.

2- المكالمات التليفونية : حيث يمكن للدارس استخدام التليفون للاستفسار عن أى مشكلة تواجهه أثناء الدارسة.

3- الإذاعة والتليفزيون[293] :

([293]) يمكن الرجوع إلى :

- نوال محمد عمر : الإعلام التربوى، دراسة ميدانية وتربوية، كلية الآداب، جامعة الزقازيق، 1986، ص ص148-149 .

حيث تقوم هيئة الإذاعة اليابانية N.H.K بتقديم البرامج التعليمية ابتداء من دور الحضانة وحتى التعليم الجامعى كما تقوم الهيئة بإذاعة برامج تعليمية لبعض الطلاب الذين لا يستطيعون الاستمرار فى تعليمهم بانتظام وتقدم الهيئة تعليماً بالمراسلة، وتذاع هذه البرامج مرتين فى اليوم فى الصباح الباكر أو فى الليل بمعدل 22ساعة اسبوعياً بالإضافة إلى المذكرات والكتب التى يحتاج إليها طلاب التليفزيون، وتعترف بعض الكليات والتى تتضمن برامجها تعليماً بالمراسلة بالمقررات التى تقدمها الهيئة وتتعاون معها فى عملية اختيار الموضوعات والمحاضرات والكتب.

- **طرق تقويم الدارسين(294) :**

هناك تقويم على مدار العام الدراسى حيث يتم تقويم عمل الدارس عن طريق المراسلة واللقاء المباشر ويقوم المحاضرون وهيئة التدريس لتقديم الواجبات التى يكلف بها الطالب والتى يرسلها بالبريد إلى الجامعة ويتضمن التقويم توجيهات للدارس كما يتم التقويم فى أثناء الزيارات التى يقوم بها أعضاء هيئة التدريس للأقاليم للالتقاء بالدارسين ومناقشة ما يصادفهم من مشكلات.

وهناك امتحان لكل مقرر وتحقيقاً للعدالة يمتحن الطلاب جميعاً فى مكان واحد بامتحان موحد تشرف عليه الجامعة وتعلن كل جامعة جدولاً لامتحانها منذ بداية العام الجامعى ويدخل الدارس الامتحان إذا رأى أنه يمكنه

- محمد على إبراهيم : تخطيط وتنفيذ وحدات تليفزيونية تربوية عن بعض أعلام العرب، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة طنطا، 1980، ص ص170-171 .

(294) رنين ف أدروس : التعليم بالمراسلة، ترجمة أحمد محمود سليمان وجورج أمين، المنظمة العربية للتربية، والثقافة والعلوم، 1975، ص ص94-95 .

دخوله وعند رسوبه يمكن له دخوله الامتحان مرة أخرى وتشترط بعض الجامعات بتقديم بحث فى نهاية العام.

ب- جامعة الهواء University of the Air :

- وتاريخ إنشاء الجامعة :

لقد ارتفعت صيحات لإنشاء جامعة الهواء فى اليابان فى النصف الثانى من الستينات وذلك لأن معظم الجامعات التى كانت تقدم التعليم بالمراسلة، كانت جامعات خاصة ومرتفعة التكاليف للدارس الأمر الذى شكل عقبة أمام من يرغبون فى الالتحاق بهذا التعليم والذين فاتتهم فرص التعليم الجامعى، لذلك فكان هناك طلب مستمر من معظم المواطنين اليابانيين رجالاً ونساءً لإنشاء تعليم جامعى من بعد تديره الدولة وتقل مصروفاته عن نظيره الذى تقدمه مؤسسات التعليم الجامعى الخاص بالمراسلة وبالفعل فقد قامت وزارة التعليم فى اليابان بالتخطيط لإنشاء جامعة الهواء فى عام 1969 وشكلت لجنة لدراسة هذا المشروع فى أغسطس 1972 وتم إنشاء الجامعة فى عام 1983[295] وهى تقع فى مدينة شيبا بهدف تحسين وتوسيع فرص التعليم لأكبر عدد ممكن من المواطنين وبأقل مصروفات عن الجامعات الخاصة التى تقدم تعليماً بالمراسلة وأطلق عليها عدة أسماء (التعليم على الهواء، جامعة الأثير والجامعة بلا جدران[296]) وهى مؤسسة تعليمية رسمية انشئت طبقاً لقانون التعليم الدراسى.

- شروط القيد والقبول بالجامعة :

([295]) إبراهيم محمد إبراهيم : تعليم الكبار ومشكلات العصر، عين شمس، القاهرة، 1990، ص ص124-126 .

([296]) محمد مجيد السعيد : لماذا الجامعة المفتوحة، وقائع ندرة التعليم العالى عن بعد، مكتب التربية العربى لدول الخليج، البحرين، 2-1986/11/6، ص130 .

تقبل الجامعة الفئات التالية بها :

1. طلاب يتقدمون للحصول على الدرجة الجامعية ويشترط لقبولهم الحصول على شهادة التعليم الثانوى.
2. طلاب يتقدمون للدراسة المؤهلة للقيد بالدرجة الجامعية الأولى وهؤلاء يكونون من غير الحاصلين على شهادة إتمام التعليم الثانوى ولذلك فإنهم يدرسون عدداً من الساعات المعتمدة وفقاً لمستواهم الدراسى وفى حالة اجتيازهم لامتحاناتها يمكنهم القيد للحصول على الدرجة الجامعية.
3. طلاب يتقدمون لدراسة موضوعات أو مقررات لا تؤدى بهم إلى الحصول على درجات علمية ولا يشترط لقيدهم أى شروط.

- **نظام الدراسة :**(297)

نظراً لأن الجامعة مؤسسة جامعية رسمية فإن بنيتها وتنظيم مناهجها يحدد وفقاً للمعايير الجامعية ومستويات التعليم الجامعى بعامة والتعليم الجامعى بالمراسلة التى تحددها وزارة التعليم والعلوم والثقافة.

وتقدم الجامعة ثلاثة برامج رئيسية هى :

1. برنامج علوم الصناعة.
2. برنامج العلوم الاجتماعية.
3. برنامج العلوم الإنسانية والطبيعية.

وينطوى تحت هذه البرامج أكثر من 270 مقرراً دراسياً ويبلغ عدد ساعات الدراسة الأسبوعية اللازمة للتخرج من الجامعة ما يلى :

(297) سليمان داود وزهير المنصورى : الجامعات المفتوحة فى العالم وفى الكويت وفى دول مجلس التعاون، مؤسسة الكويت للتقدم العلمى، الكويت 1988، ص 88

أ- دراسة خمس ساعات من الكتب المقررة.

ب- حضور دروس مقرر لمدة ثلاث ساعات فى المركز.

جـ- الاستماع إلى خمس برامج مدة كل منها 45 دقيقة.

ويحق انتقال الطلاب من هذه الجامعة إلى غيرها من الجامعات والعكس نظراً لاعتراف الجامعات بها.

- **وسائط التعليم :**(298)

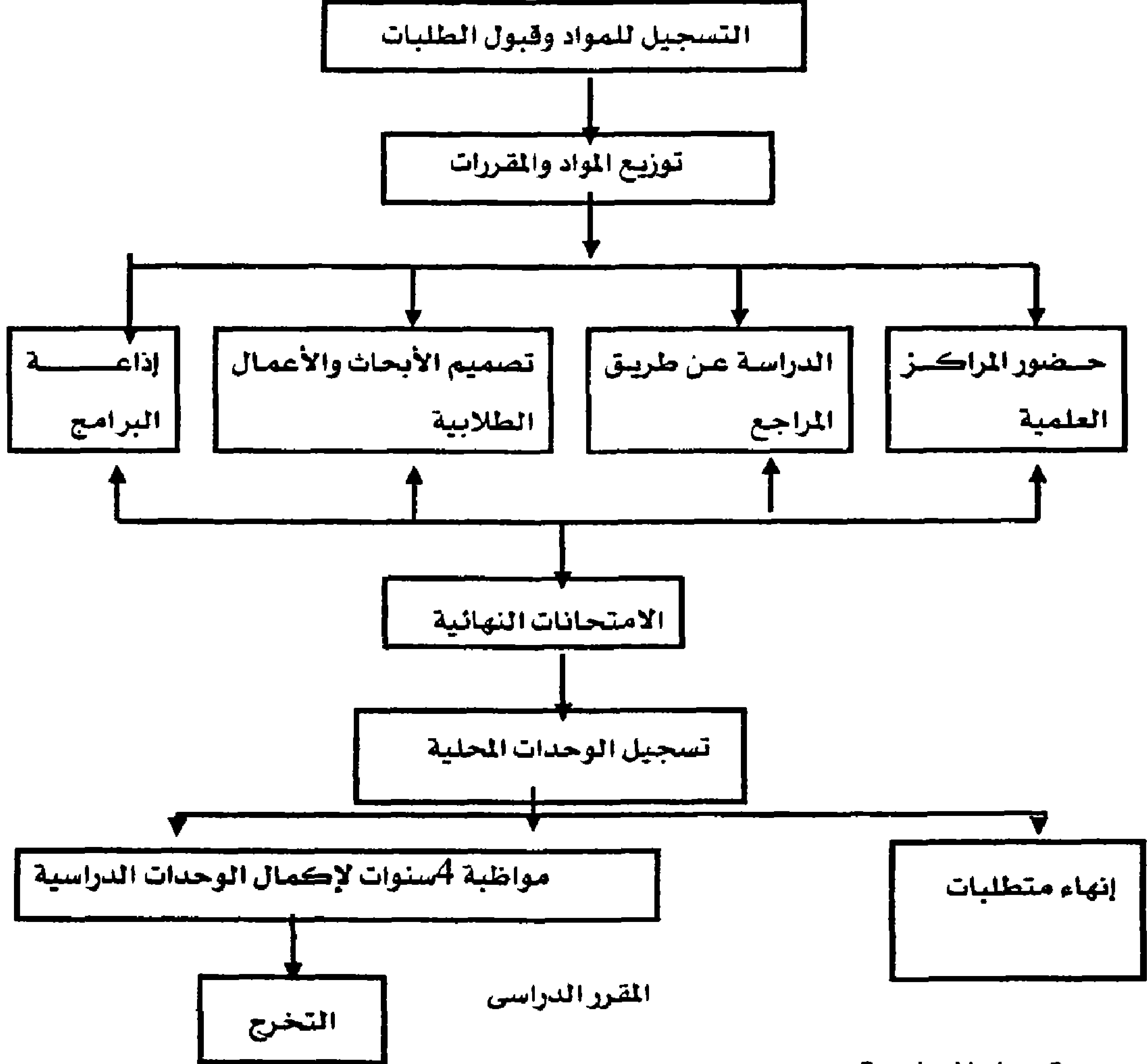
1. برامج الإذاعة والتليفزيون حيث تمتلك الجامعة محطة إذاعة وتليفزيون خاصة بها وتبث برامجها لمدة 18ساعة يومياً من الساعة السادسة صباحاً حتى الساعة الثانية عشر مساءً وتعاد البرامج فى أيام مختلفة من الإسبوع.
2. المادة المطبوعة : هناك كتب وأدلة للتعليم تطبعها الجامعة ويقوم بتأليفها أعضاء هيئة التدريس العاملين بالجامعة.
3. مراكز دراسية : وهى لإتاحة الاتصال الشخصى المباشر بين الدارس والأستاذ وتعقد بها امتحانات الجامعة، وكل مركز من هذه المراكز مزوده بمكتبه شاملة تضمن الكتب والدوريات والمراجع والتسجيلات المسموعة والمرئية وفصول دراسية ومعامل ويزود كل مركز تعليمى بمسئول ومدرسين منتظمين من أجل التعليم والإرشاد والتوجيه واللقاء مع الدارسين ويشترط حضور الدارس مرة واحدة كل أسبوع ولمدة 3ساعات من أجل مزيد من التعليم واللقاء مع باقى الدارسين وتلقى الإرشاد والتوجيه.

---

(298)إبراهيم محمد إبراهيم : تعليم الكبار ومشكلة العصر، مكتبة عين شمس، القاهرة، 1990، ص ص 132،130.

شكل رقم (8)

شكل يوضح نظام الدراسة فى جامعة الهواء[299].



- **تمويل الجامعة :**

هناك مصدران رئيسيان لتمويل الجامعة :

1. **الرسوم التى يدفعها الطلاب حيث تحصل الجامعة من الدارسين رسوم الالتحاق ورسوم التعليم.**

(299) سليمان الداود، وزهير المنصورى : الجامعات المفتوحة فى العالم وفى الكويت وفى دول التعاون لدول الخليج، مرجع سابق، ص89 .

2. ما تخصصه الدولة للجامعة من تمويل حكومى.

ثالثاً : استراليا :

مقدمة :

تتكون استراليا من مجموعة من الولايات تربطها علاقات تحت ظل حكومة الكومنولث[300] وتبلغ مساحتها حوالى 7.7مليون كيلو متر مربع وتفتقر استراليا إلى السكان ويبلغ عدد سكانها 17مليون نسبة فقط كما أن هناك مساحات تكاد تخلو من السكان وما زالت موارد الثروة الطبيعية فيها لا تجد الطاقات البشرية التى تحقق استغلالها وقد تلقت استراليا فى السنوات الأخيرة أعداداً متزايدة من المهاجرين القادمين من أسيا وجزر المحيط الهادى وذلك بالإضافة إلى وصول مهاجرين من أكثر من 100دولة بعد الحرب العالمية الثانية[301].

ويلاحظ أن حوالى 75٪ من السكان الحاليين لاستراليا ينحدرون من أصل بريطانى و20٪ من أصول أوربية أخرى بينما 3.5٪ من أصول افريقية واسيوية أما السكان الأصليين وسكان جزر مضيف تورس فتبلغ نسبتهم 1.5٪ من السكان.

(300) المجالس القومية المتخصصة : تقرير المجلس القومى للتعليم والبحث العلمى والتكنولوجى، الدورة العشرين، 92-1993، ص200 .

(301) عايدة عباس أبو غريب، عصام قمر : رؤية مستقبلية لمواجهة مشكلتى الأمية والتسرب من التعليم الأساسى باستخدام تكنولوجيا التعليم عن بعد، ورقة عمل مقدمة إلى مؤتمر الجامعات فى خدمة المجتمع وتنمية البيئة، المؤتمر الثانى، جامعة القاهرة، الفترة من 1:2مارس 1997، ص4 .

وتتنوع الولايات من حيث الحجم وعدد السكان ويعيش معظم السكان فى الولايات الشرقية ويشير بعض الكتاب إلى أن استراليا تستطيع أن تفتح أبوابها لاستقبال عشرين مليون من السكان يعيشون فى نفس المستوى الذى يعيش فيه السكان الحاليين أو الذى يعيش فيه سكان الولايات المتحدة الأمريكية كما يمكن أن يتضاعف إذا شاءوا أن يعيشوا فى نفس مستوى المعيشة الذى يعيش فيه سكان معظم أوروبا[302].

ولقد أدت الفوارق الجغرافية السائدة إلى تواجد نظامين تعليميين مختلفين تماماً فى استراليا أحدهما للمدن الكبيرة حيث يوجد بها حوالى نصف السكان وحيث يشبه نظامها التعليمى نظم أوربا والولايات المتحدة الأمريكية وحيث توجد مدارس مجهزة تجهيزاً حسناً ويتنوع محتوى المناهج. والنظام الثانى للمقاطعات الريفية البعيدة ومدارسها عبارة عن مؤسسات صغيرة لقلة أعداد تلاميذها وبعدها عن القرى بمسافات متنوعة، وقد كان الأخذ بالمركزية فى إدارة التعليم نتاجاً طبيعياً للعوامل الطبيعية[303].

وكذلك قد أدى التفاوت للمسافات بين الولايات تفاوتاً كبيراً وقد تصل تلك المسافات الفاصلة بين التجمعات السكانية إلى آلاف الأميال، كل هذا أدى إلى النظر إلى إيجاد وسائل وأساليب تعليمية جديدة، لذلك أصبح التعليم عن بعد بالنسبة لسكان استراليا ضرورة ملحة بل مطلباً قومياً فقد وصل عدد المؤسسات التى تقدم التعليم عن بعد حتى عام 1988 حوالى 50جهة بالإضافة إلى 8مراكز قومية رئيسية للتعليم عن بعد، وتحظى تلك المراكز باهتمام

---

(302) اللجنة الوطنية المصرية لليونسكو : التجربة الاسترالية فى التعليم عن بعد، مجلة مصر واليونسكو، مجلة نصف سنوية، عدد خاص اجتماع الخبراء فى مجال التعليم عن بعد، القاهرة، 26-29مايو 1996، ص234 .

(303) أحمد إسماعيل حجى : التربية المقارنة، مرجع سابق، ص78 .

خاص من قبل الحكومة الأسترالية وإيماناً بأهمية هذا النوع من التعليم فقد زاد الاقبال عليه خلال السنوات الأخيرة حيث بلغ عدد الطلاب الملتحقين به 80000طالب فى حوالى 18 جامعة، ذلك بخلاف الدارسين بمراحل التعليم ما قبل الجامعى والبرامج المهنية والثقافية وتسعى الحكومة الأسترالية لتنمية وتطوير التعليم عن بعد سواء من حيث الجودة أو انخفاض التكلفة[304] وفيما يلى عرض لأهم مؤسسات التعليم عن بعد فى استراليا.

1- جامعة ديكين Deakin University :

أنشئت جامعة ديكين عام 1974 وتعد واحدة من أهم المؤسسات التعليمية التى تقدم مقررات التعليم عن بعد فى استراليا[305] وأسست لتوفير التعليم الجامعى عن بعد لولايات فكتوريا وجنوب أستراليا وتسما بنا هذا بجانب التعليم النظامى ولقد بلغ مجموع الطلبة المسجلين فى الجامعة فى بداية نشاتها 2445طالباً وفيما يلى البرامج التى تقدمها وطرق ووسائل التدريس بها[306]:

- البرامج التى تقدمها الجامعة :

تقدم جامعة ديكين ثلاثة برامج فى التعليم عن بعد وهى كما يلى[307] :

(304) اللجنة الوطنية المصرية لليونسكو : التجربة الاسترالية فى التعليم عن بعد، مرجع سابق، ص ص236، 238 .

(305) Barry Willis : Distance Education, Strategies and Tools, U.S.A, New Jersey Educational Technology Publication, 1994, P. 15.

(306) داود ماهر محمد : التعليم المستمر، جامعة الموصل، العراق، 1998، ص216 .

(307) خالد مصطفى مالك : تكنولوجيا التعليم المفتوح، مرجع سابق، ص53 .

1. برامج الدرجة الجامعية الأولى وذلك فى كليات الفنون والتربية والعلوم السلوكية والصحية والإدارة والعلوم، والتكنولوجيا.

2. برامج لمرحلة الدراسات العليا وذلك فى التربية والإدارة التربوية وإدارة الأعمال والكمبيوتر فمنذ عام 1981 وحتى 1983 كانت جامعة ديكين الوحيدة فى العالم التى تمنح شهادة الماجستير التى يمكن الحصول عليها كلياً بإسلوب التعليم عن بعد.

3. برامج التعليم المستمر فى العلوم المختلفة.

وتعتمد الجامعة فى إعداد مقرراتها والمواد التعليمية على فريق المقرر بها ويتكون الفريق من 3- 6 أعضاء بالإضافة إلى مساعد المقرر أو مصمم التعليم ويكون رئيسه مسئولاً عن المضمون الأكاديمى وعن فعالية العملية التعليمية كبرنامج للتدريس عن بعد وعن المقررات فى الوقت المناسب فى حدود الميزانية المتاحة وتستغرق كل وحدة دراسية تصمم لفصل دراسى فترة إعداد تتراوح ما بين 12 إلى 18 شهراً[308].

- طرق ووسائل التدريس فى جامعة ديكين :

يشتهر التعليم عن بعد فى استراليا بصفة عامة وفى جامعة ديكين بصفة خاصة بعمله الرائد وتنوع أساليبه ويمدخله العلمى[309] فالتعليم عن بعد فى جامعة ديكين يتم عن طريق عدة وسائل من أهمها :

(308) خالد مصطفى مالك : المرجع السابق، ص143 .

(309) بول هـ نورتكوث : التعليم العالى عن بعد فى استراليا ترجمة كما يوسف اسكندر، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، التعليم عن بعد، وجهات نظر للتعاون الدولى والتطورات الحديثة، تونس، 1991، ص87 .

1. المواد المطبوعة : حيث يتم إرسال الكتب الدراسية ودليل الدراسة والملخصات والأسئلة وغير ذلك عن طريق البريد وتسليمها للطلاب فى منازلهم.

2. البث الإذاعى والتليفزيونى حيث يعتبر البث الإذاعى والتليفزيونى أحد وسائل إتاحة المعلومات للمتعلمين.

3. الاتصالات التليفونية وشبكات المعلومات :

الاتصالات التليفونية وشبكات المعلومات أحد أساليب إتاحة المعلومات فى جامعة ديكين حيث عن طريقها تتاح الفرصة للمتعلم أينما كان موقعه أن يتصل بالمعلم أو المكتبة أو أى فرد من زملائه ويتحاور معهم ويتم الاتصال كما يلى[310] :

أ- يوجد خط اتصال هاتفى بعد ساعات الدراسة بمركز الطلاب، بالنسبة للاستفسارات العامة وتمنح المكالمة الهاتفية مجاناً.

ب- هناك خط اتصال هاتفى أخر بعد ساعات الدراسة بكلية الإدارة بالنسبة للطلاب المسجلين لدرجة الماجستير.

جـ- يتم تشجيع الطلاب على تكوين مجموعات دراسية محلية بحيث يتقابلون فى منازلهم أو فى مركز الدراسة المحلية.

د- هناك اتصالات قصيرة وجهاً لوجه بين الطلاب والمشرفين يتم تنظيمها وعقدها بمقر الجامعة وجهاً لوجه.

([310]) انجبلاس كاسترو : التعليم كعملية اتصال، امكانات أنظمة الاتصال غير المباشر بالكمبيوتر وتطبيقاتها فى التعليم الدولى، وجهات نظر للتعاون الدولى والتطورات الحديثة فى التعليم عن بعد، ترجمة كما يوسف اسكندر، مرجع سابق، 207 .

هـ- يمكن تنظيم حلقات تدريس هاتفية من الطلاب وأعضاء هيئة التدريس اما على أساس اتصال فردى أو اتصال عضو هيئة التدريس بمجموعة من الطلاب بحد أقصى عشر خطوط هاتفية مع عشرة طلاب.

الاتصالات عن طريق شبكات المعلومات والكمبيوتر :

ففى عام 1984 قررت جامعة ديكين إدخال نظام الاتصال القائم على استخدام الكمبيوتر على أساس اختيارى بالنسبة لدارسى برنامج الإحصاء فى درجة الدبلوم وقد تم تقديمه خارج الجامعة منذ عام 1981، وقد اقتصر هذا البرنامج على مائة طالب فى العام وبعد أشهر وأنجح البرامج بجامعة ديكين وفيه لابد أن يتاح للطالب استخدام ميكروكمبيوتر بحيث يمكنه استخدام البرنامج والجهاز قبل تسجيل اسمه للدراسة ويدفع الطالب للجامعة دفعة أولى كمقدمة مقدارها 200دولار أمريكى فى بداية العام الدراسى حتى يمكنه استخدام شبكة الاتصال التكنولوجية الأسترالية والتى يمكن عن طريقها الاتصال بالكمبيوتر المركزى للجامعة ككل وبمجرد توصيل الميكروكمبيوتر بالكمبيوتر الرئيسى يستطيع أن يتصل بالمعلمين مباشرة ويمكنه بناء على ذلك كتابة مقالات مشتركة مع غيره من زملائه الطلاب ويمكنه تقديم الأبحاث التى يقوم بها كما يمكنه إجراء البرامج وإعدادها ويقوم المعلمون بمراجعة بريدهم بانتظام حتى يتسنى لهم الرد على استفسارات وتساؤلات طلابهم التى قد ترد إليهم فى رسائل بريدية[311] وهم فى منازلهم، وكذلك يتم إتاحة المواد التعليمية عن طريق شبكة المعلومات وعقد المؤتمرات عن بعد. وهناك وسائل أخرى لإتاحة المعلومات والمواد التعليمية وهى مكتبات بيع الكتب والناشرين

([311]) أنجيلاس كاسترو : التعليم والتعلم كعملية اتصال، امكانات أنظمة الاتصال غير المباشرة بالكمبيوتر وتطبيقاتها فى التعليم الدولى، مرجع سابق، ص ص209-210 .

والموزعين لتولى تسويق المواد التعليمية فى استراليا فهى تتولى توزيع الكتب ونصوص المراسلة والمقررات والبرامج الإذاعية والأشرطة المسموعة والمرئية.[312]

- **المراكز الدراسية :**

حيث يصل عدد المراكز الدراسية التابعة لجامعة ديكين إلى عشرة مراكز[313] تستخدم فى عقد اللقاءات مع الدارسين والتوجيه والإرشاد وعقد الامتحانات.

2- اعداد وتدريب العاملين فى التربية بواسطة التعليم عن بعد فى استراليا :

رغم اختلاف ظروف التعليم عن بعد بين استراليا والدول الأخرى حيث أن المؤسسات التعليمية فيها يكون التعليم عن بعد جزءاً لا يتجزأ من النشاط الرئيسى للمؤسسة فهى تقدم التعليم عن بعد كما تقدم التعليم التقليدى المعتاد[314] إلا أنها تركز على التدريب للمعلمين والقيادات التعليمية وتعمل استراليا على دعم وتشجيع هذا النوع عن طريق المشاركة وتجريب التكنولوجيا الحديثة وذلك بهدف تحسين الفهم والوعى لدى العاملين بالتربية والتعليم فلقد كان من أهم أهداف التعليم عن بعد فى استراليا ما يلى[315] :

1. التطوير ورفع الكفاية المهنية.
2. إعادة التدريب وتغيير الوظيفة أو العمل.

---

(312) خالد مصطفى مالك : تكنولوجيا التعليم المفتوح، مرجع سابق، ص251 .

(313) خالد مصطفى مالك : المرجع السابق، ص239 .

(314) نجوى يوسف جمال الدين : تخطيط التعليم الجامعى المفتوح فى مصر، رسالة دكتوراه غير منشورة، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة، 1995، ص184 .

(315) اللجنة الوطنية المصرية لليونسكو : اجتماع الخبراء فى مجال التعليم عن بعد، التجربة الاسترالية، مرجع سابق، ص ص240-242 .

3. إتاحة فرصة ثانية للطلاب الناضجين والحصول على مؤهلات.
4. التعليم المستمر ومدى الحياة.
5. امتداد الخدمة التعليمية خارج حدود الدولة والدول الأخرى.

لذلك تقوم الجامعات الأسترالية من خلال مراكز التعليم عن بعد بعقد دورات لتدريب المعلمين والعاملين فى التربية والتعليم عن بعد وتركز الدورات العامة والتخصصية فى برامجها على ثلاثة أبعاد هى :

1. الخبرة المدرسية.
2. الدراسة العملية.
3. الممارسة والأنشطة.

كما تقوم الجامعات بتقديم برامج تدريب وتعليم مستمر وإتاحة الفرصة للمعلمين فى الحصول على الدراسات العليا فى التربية عن بعد معتمدة فى ذلك على مكاتبها الرائعة والتسهيلات المتاحة فى مراكز الدراسة[316] فنجد أنها تيسر للمتعلمين عقد مؤتمرات أو اجتماعات من بعد عن طريق الفيديو والكمبيوتر وكذلك التليفون كما تساعدهم على الإفادة من شبكات المعلومات العالمية مثل الإنترنت وتوفر لهم متطلبات الاتصال بها[317].

(316) بول هـ لوزنكوث : التدريب وإعادة التدريب على مستوى التعليم العالى، الدراسات العاليا بواسطة التعليم عن بعد، ترجمة كمال يوسف إسكندر، مرجع سابق، ص256 .

(317) Moran, Louse : Deakin University, Australia In Distance education of Case Studies, Jonkins, London, 1990, P. 74.

أساليب الاتصال التكنولوجية فى التدريب عن بعد فى استراليا[318] :

1- البث التلفزيونى عبر الأقمار الصناعية :

يعتبر البث الإذاعي والتليفزيونى أحد الوسائل المتاحة فى استراليا لتقديم برامج التعليم والتدريب عن بعد ويتم إذاعة البرامج عبر الأقمار الصناعية فتقدم محاضرات وتعرض مؤتمرات وكثيراً من المؤتمرات على الهواء مباشرة ومن أهم ما يتميز به هذا النظام أنه يتيح للمشاهدين إمكانية التفاعل مع المقدم وعادة ما يكون فى النصف ساعة الأخير من البرنامج عبر خط تليفونى حر للتحاور والمناقشة.

2- شبكة المؤتمرات التليفزيونية :

وهى شبكة متخصصة فى إقامة المؤتمرات التليفزيونية يمتلكها ويديرها قسم التدريب بغرب استراليا وقد ساهمت هذه الشبكة فى القضاء على الصعوبات التى تواجه تنظيم المؤتمرات بالصورة التقليدية فى مجالات مثل التربية والأعمال نظراً للمساحة الشاسعة لغربى استراليا وقلة السكان كما ساهمت فى عمليات التدريب أو الإدارة بأقل التكاليف حيث تقدم خدماتها 24ساعة يومياً وعلى مدار الأسبوع كاملاً وتعقد المؤتمرات التليفزيونية فى مجال الإدارة والتربية بمعدل 12- 14 ساعة إسبوعياً.

3- تنظيم المؤتمرات باستخدام الكمبيوتر :

ويعد هذا النظام من أحدث التطبيقات التكنولوجية فى مجال الاتصالات داخل استراليا وهو يعتمد على ربط مجموعة من اجهزة الكمبيوتر داخل قاعة المؤتمرات بإسلوب تقنى بحيث تشكل جميع الأجهزة وحدة متكاملة،

([318]) اللجنة الوطنية المصرية لليونسكو : التجربة الأسترالية فى التعليم عن بعد، مرجع سابق، ص265-287 .

ومن أهم إمكانيات هذا النظام أنه يسمح بتداول الرسوم البيانية والتوضيحية وكذا تخزينها وطبعها فى أى وقت وهو متاح لأى مكان يتوفر به جهاز كمبيوتر، تليفون، موديم وخط تليفون عادى.

4- تنظيم المؤتمرات عن طريق الفيديو Redio Conference :

حيث يتم نقل الصوت والصورة واللون والحركة لجميع المشاركين فى الاجتماع فى مواقع مختلفة يتيح لكل من المعلم والمتعلم فرصة المواجهة وهم فى أماكنهم.

5- الاتصال عن طريق التليفون :

حيث يوجد شبكة تليفونية يديرها مكتب المؤتمرات بالجامعة وذلك من أجل إتاحة الفرص للمناقشة والحوار.

رابعاً : باكستان :

مقدمة :

باكستان دولة إسلامية يقدر تعداد سكانها حالياً حوالى 90مليون نسمة، وتنقسم إلى إقليمين يقع أحدهما فى الشمال الغربى من الهند والآخر فى الشمال الشرقى منها ويختلف الإقليمان اختلافاً واسعاً فى طبيعتهما وظروفهما الاقتصادية، وتقع كراتشى العاصمة فى الإقليم الغربى الذى يضم ولايات السند وبنجاب الغربية وبلوحستان وغيرهما، وتقع ولاية بنغال الشرقية فى الإقليم الشرقى ويعيش بها أكثر من نصف السكان(319).

(319) شبل بدران : التربية المقارنة، دراسات فى نظم التعليم، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1999، ص ص131-132 .

وتواجه باكستان مشكلة حادة فى التخلف التربوى تزيد فى حدتها زيادة نسبة النمو السكانى والبطالة بين الشباب والضعف فى مجالات العلوم والتربية المهنية فما زالت المدارس الباكستانية فى حاجة للعناية بمبانيها وأثاثها لأن القليل فيها يحتوى على مقاعد وادراج وإن وجدت فلتلاميذ الفرق العالية أما الآخرون فيجلسون على الحصير ونادراً ما يوجد بالمدارس مكتبات ويرجع ذلك إلى أن الجزء المخصص من اعتماد الميزانية قليل، ولا تزال الألواح الخشبية والإردوازية تحل محل الأوراق فى الكتابة[320].

الأمر الذى جعل الحكومة الباكستانية فى التفكير إلى بدائل لمواجهة هذه العوامل وتوصيل التعليم والتربية إلى الجمهور ومحاربة الأمية ومنع حالات التسرب أو التخلف وتوفير فرصة ثانية لمن لم يتمكنوا فى مواصلة دراستهم فى المدارس الرسمية ويبحثون عن فرص ثانية فى تحسين مؤهلاتهم الدراسية فتم إنشاء جامعة العلامة إقبال وتحت مسمى الجامعة الشعبية المفتوحة[321] وفيما يلى عرض تفصيلى لتاريخ إنشائها ونظم التعليم بها والوسائل التعليمية المستخدمة لتوصيل البرامج التعليمية وكذلك البرامج التى تقدمها الجامعة وطريقة التقويم بها.

الجامعة الشعبية المفتوحة فى إسلام أباد :

- **تاريخ إنشاء الجامعة[322] :**

([320])المرجع السابق ص 136 : التربية المقارنة، دراسات فى نظم التعليم، مرجع سابق، ص136 .

([321])اللجنة الوطنية المصرية لليونسكو : التعليم عن بعد فى باكستان، عدد خاص حول اجتماع الخبراء فى مجال التعليم عن بعد، القاهرة، 1996، ص289 .

([322]) يمكن الرجوع يمكن الرجوع إلى :

أنشئت الجامعة الشعبية المفتوحة بمقتضى قانون سنه البرلمان فى مايو 1974 ينص على توفير الفرص والإمكانات التربوية لمن لا يستطيعون مغادرة بيوتهم أو أعمالهم وعلى وجه الخصوص فى مجالات إعداد المعلمين ونشر المعارف الحديثة فى المجالات التكنولوجية والمهنية بالطريقة التى تراها مناسبة لتحقيق أغراضها التعليمية كما ينص على أن مدير الجامعة هو رئيس جمهورية باكستان والوزير الفيدرالى للتربية هو القائم مقام المدير، أما الرئيس التنفيذى والأكاديمى للجامعة، فهو وكيل مديرها المتفرغ ويتولى السلطة بالجامعة المجلس التنفيذى الذى يتكون من وكيل المدير رئيساً وخمسة نواب برلمانيين وقاضٍ من المحكمة العليا، وثلاثة من كبار المربين وممثلين للمدرسين، وتقع مسئولية الأمور الأكاديمية على عاتق المجلس الأكاديمى الذى يتكون من أساتذة الجامعة ورؤساء الأقسام وعدد من كبار المربين من غير أساتذة الجامعة.

- **الهدف من إنشاء الجامعة :**

يهدف إنشاء الجامعة الشعبية المفتوحة إلى مايلى :

أ- توفير فرص تعليمية ثانية لمن لم يتمكنوا من مواصلة دراستهم التعليمية.

-عبد العزيز عبد الهادى الطويل : التعليم عن بعد فى مجال محو الأمية وتعليم الكبار فى ج0م0ع دراسة تقويمية، رسالة دكتوراد غير منشورة، كلية التربية، جامعة المنصورة، 1993، ص86 .

-داود ماهر محمد : التعليم المستمر،مرجع سابق، جامعة الموصول، 1988، ص212 .

-محمد أحمد الرشيد : جامعة الإقبال المفتوحة، الرياض 1987، ص232-234 .

ب- توفير فرص التدريب على رأس العمل للمهتمين ويجرى حالياً الإعداد لتقديم برامج تتيح فرصة الحصول على درجة الماجستير والدكتوراه فى الجامعة[323].

جـ- توفير التعليم للأماكن البعيدة.

د- يتيح تسهيلات تعليمية للمتخرجين للدراسة بعض الوقت من خلال مقررات بالمراسلة.

هـ- يتيح تسهيلات تعليمية للمتفرغين.

- البرامج الدراسية التى تقدمها الجامعة :

تقوم الجامعة المفتوحة بطرح عدد من البرامج الدراسية فى مجالات التربية المتعددة والزراعة والاقتصاد والعلوم الاجتماعية واللغة العربية وتتناول هذه البرامج خمسة محاور أساسية كما يلى :

1- التربية الأساسية الوظيفية للأميين وانصاف الأميين فى المناطق الريفية وتتضمن[324] :

أ- توفير التعليم الوظيفى لجماهير المناطق الريفية والتى تعيش فيها 65٪ من السكان أميين وانصاف اميين.

ب- ربط التعليم بتحقيق الوظائف المباشرة فى الحياة اليومية.

---

(323) مكتب التربية العربى لدول الخليج : تجارب عالمية فى التعليم الجامعى المفتوح، نموذج التعليم عن بعد فى باكستان، جامعة العلامة إقبال، ترجمة كمال توفيق الهلباوى، وقائع ندوة التعليم العالى عن بعد، البحرين، 1988، ص195 .

(324) اللجنة الوطنية المصرية لليونسكو : التعليم عن بعد فى باكستان، مرجع سابق، ص290

جـ- تحسين الظروف الاقتصادية والصحية العامة وتنمية الوعى بالأمور الاجتماعية والمهارات العملية ورفع مستوى المعيشة بوجه عام.

إن برامج الجامعة المفتوحة تتيح فرصاً لمحو أمية الجماهير بشكل أساسى وتزويدهم بالمعرفة والمهارات اللازمة لأعمالهم المهنية وتضفى برامجها تأكيداً خاصاً على تعليم النساء وتحسين أحوالهم.

2- برنامج تربوى على مراحل بدءاً من الأمية إلى التعليم الثانوى(325) :

ويتم ذلك بتقديم برامج تؤدى إلى الحصول على شهادة دراسية على مراحل :

أ- شهادة الأمية الوظيفية والمرحلة الابتدائية وهى تساوى نظام التعليم النظامى من الصف الأول إلى الصف الخمس.

ب- برنامج لمستوى الشهادة المتوسطة وهو يساوى نظام التعليم النظامى من الصف السادس إلى الصف الثامن ويتم ضغطه فى عامين.

جـ- برنامج لشهادة إتمام الدراسة الثانوية وهو يساوى نظام التعليم النظامى من الصف التاسع إلى العاشر.

وتسير هذه البرامج على نظام الساعات المعتمدة وتقدم 22مقرراً منها 5مقررات إجبارية والباقى اختيارية يحصل الطالب فى نهايتها على شهادة إتمام الدراسة الثانوية.

3- برامج للحصول على الدرجة الجامعية – وتشمل فئة الدارسين للطلبة حتى 75 سنة وأكثر

(325) اللجنة الوطنية المصرية لليونسكو : التعليم عن بعد فى باكستان، مرجع سابق، ص292-293 .

وتوفر الجامعة سلسلة كبيرة من المقررات بمستويات مختلفة متنوعة مما يتيح للطلبة فرصة جيدة لاختيار الموضوعات المناسبة للدراسة وقد تم عمل وحدات دراسية متجانسة لتفادى الإهدار ووضع أساس للتخصص[326].

4- برامج لتأهيل المدرسين للعمل بالمدارس المتوسطة[327]:

تمنح الجامعة العديد من البرامج التى تؤدى للحصول على شهادة دراسية للتدريس فى المراحل التعليمية المختلفة الإعدادية والثانوية كما تقدم برنامجاً للتدريب لمدرسى المرحلة الابتدائية ممن امضوا ثلاث سنوات فى التعليم[328].

5- برامج الماجستير فى التخطيط التربوى والإدارة والعلوم الاجتماعية واللغة العربية والدراسات الباكستانية والدراسات الإسلامية والاقتصاد المنزلى وتعليم المرأة وتتعهد بها ثلاث كليات فى الجامعة هى[329]:

1. كلية العلوم الإنسانية والتطبيقية.
2. كلية علوم التربية وتعليم الراشدين ومواصلة التعليم.
3. كلية العلوم الاجتماعية والإنسانيات.

---

(326) مكتب التربية العربى لدول الخليج : تجارب عالمية فى التعليم الجامعى المفتوح، مرجع سابق، ص196 .

(327) داود ماهر محمد : التعليم المستمر، مرجع سابق، ص213 .

(328) اللجنة الوطنية المصرية لليونسكو : التعليم عن بعد فى باكستان، مرجع سابق، ص300-301 .

(329) مكتب التربية العربى لدول الخليج : تجارب عالمية فى التعليم الجامعى المفتوح، مرجع سابق، ص197 .

كما تقدم الجامعة برامج للتعليم الفنى والمهنى لمن لم يتموا تعليمهم ويهدف هذا البرنامج إلى التحاق الأطفال الذين تقل أعمارهم عن الخامسة عشر ويعملون حالياً عمالاً فى المصانع والورش والمطاعم كطلبة فى الجامعة فى المقررات التى تختص بالمهن التى يزاولونها حالياً.

كما تشارك الجامعة فى مشروع التعليم المدنى الذى يهدف إلى تدريب القيادات المحلية لكى تلعب دورها بكفاءة عالية وتقوم الجامعة بالاشتراك مع اليونسكو بإنجاز بعض المشروعات من أهمها : مشروع المدارس المتحدة الذى يركز على تنمية التفاهم الدولى للسلام من خلال التعليم ومشروع البرنامج الأسبوعي للمستجدات التربوية من أجل التنمية ويركز هذا المشروع على تطوير الوسائل والأساليب الحديثة فى التربية[330] وتتيح الجامعة المواد المطلوبة لهذين البرنامجين كما تضطلع الجامعة المفتوحة إلى إنشاء المعهد الإقليمي التكميلى بالتعاون مع الأمانة العامة لمنظمة الدول الإسلامية يتطلع هذا المعهد بتعليم التربية الإسلامية واللغة العربية للمسلمين فى أسيا[331].

- **الوسائط التعليمية :**

تستخدم الجامعة جملة من الوسائط التربوية منها ما يلى[332] :

1. المادة المطبوعة وأشرطة الفيديو وبعض التجارب العملية المصغرة والتى يتم إرسالها عن طريق المراسلة.

([330]) عبد العزيز عبد الهادى الطويل، التعليم عن بعد فى مجال محو الأمية وتعليم الكبار فى ج0م0ع، مرجع سابق، ص89 .

([331]) مكتب التربية العربى لدول الخليج : تجارب عالمية فى التعليم الجامعى المفتوح، مرجع سابق، ص198 .

([332]) داود ماهر محمد : التعليم المستمر، مرجع سابق، ص213 .

2. الإذاعة والتليفزيون : حيث قامت الجامعة بالاتفاق مع هيئة الإذاعة الباكستانية بتوفير 300 برنامج مسموع و75 برنامجاً تلفزيونياً.

3. المراكز الدراسية[333] :

توجد خمسة مراكز إقليمية منها واحدة فى كل عاصمة من عواصم الأقاليم الأربعة وواحدة فى العاصمة الفيدرالية إسلام أباد ويتولى كل مركز إقليمي الإشراف على حوالى 100 مركز دراسى محلى ويقوم المركز الرئيسى فى إسلام أباد بوضع البرنامج وتكون المراكز الإقليمية حلقة اتصال هامة بين المقر الرئيسى للجامعة ومراكز الدراسة وتبلغ عدد المراكز الدراسية المحلية 500 مركز مجهز بالوسائل التعليمية والحاسبات الآلية كما يبلغ عدد المدرسين لبعض الوقت لتسهيل مهمة الدارسين فى المراكز الدراسية 13000 مدرس ولتوجيههم وإرشادهم هذا بالإضافة إلى جهود معهد تكنولوجى تعليمى مسئول عن تهيئة مصادر متطورة للوسائل التعليمية ويتكون من أربعة أقسام هى قسم تطوير الوسائل التعليمية وقسم إنتاج المقررات وقسم التطوير بواسطة الكمبيوتر وقسم البحوث المسحية.

وتقوم هذه المراكز بالمهام الآتية :

1. توفير التدريب المهنى للفئات التى تعيش فى المناطق النائية.
2. حضور الدارسين إلى المراكز التعليمية وذلك للتوجيه والإرشاد والاستفسار وذلك لمساعدتهم فى دراسة المقررات الفنية والعملية المتقدمة حيث تتوفر الآلات والأجهزة.

---

(333) اللجنة الوطنية المصرية لليونسكو : التعليم عن بعد فى باكستان، مرجع سابق، ص ص297-298.

3. توفيرا لجانب العملى للطلاب عن بعد.

4. تقديم علوم الكمبيوتر وخلق الوعى بالكمبيوتر بين الجماهير الريفية.

5. توفير الكوادر البشرية الماهرة.

6. إنتاج وتبادل تكنولوجيا الاتصال الجديدة التى يمكن أن تكون جزء من النظام التدريبى.

- أسلوب التقييم :

يتم التقييم عن طريق امتحان فى نهاية كل مقرر دراسى وذلك بالتجمع فى المراكز الدراسية المحلية.

كما يتم التقييم عن طريق الواجبات والتى تمثل وثيقة مكتوبة تسلم للمدرس شخصياً فى موقع الدراسة أو ترسل بالبريد العادى او الإلكترونى ويمكن أن يشمل هذا الواجب اختباراً متعدداً أو تحليل دراسة حالة أو حل مشكلة أو مسائل حسابية وتقيم هذه الواجبات مرة كل أسبوع ويقوم المدرس بتصحيحها وردها إلى الطالب[334].

خامساً : إندونيسيا فى التعليم عن بعد :

مقدمة :

تتكون إندونيسيا من مجموعة من الجزر تبلغ مساحتها 1.9 مليون كم2 واهم هذه الجزر : جاوا – سومطرة – كاليمنتان – سولاويزى – وايريان جابا – وتقع إندونيسيا على خط الاستواء بين مالاوى بتمولا واستراليا ويمتد

([334]) Micheal, G. Moore : Monitoring and Evaluation, American Journal of Distance Education, Valume. 3, No. 2, 1999.

إقليم إندونيسيا أكثر من 5000 ك من الشرق إلى الغرب ويمتد 1750 ك من الشمال إلى الجنوب وتعتبر إندونيسيا رابعة أكبر دول العالم من حيث التعداد السكانى بعد الصين والهند والولايات المتحدة الأمريكية حيث يبلغ عدد سكانها حوالى 194 مليون نسمة[335].

ويسير السلم التعليمى فى إندونيسيا كما يلى : ست سنوات للابتدائي، وثلاث سنوات للثانوى الأدنى، وثلاث سنوات للثانوى الأعلى، واربع سنوات للجامعة، وقد حققت إندونيسيا على امتداد العقدين السابقين نجاحاً غير عادى لمعدلات أعلى فى الالتحاق بالتعليم الابتدائي، وقد تحقق ذلك فى مختلف البلاد فتمكنت الحكومة من استيعاب ما بين 95٪ إلى 98٪ من الأطفال فى سن التعليم فى نهاية الثمانينات وفيما يلى خبرة إندونيسيا فى التعليم الجامعى من خلال جامعة تربوكا.

1- جامعة تربوكا[336] :

مقدمة :

([335]) المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية : مجلة التربية والتعليم، مجـ4، ع9، القاهرة، يونية 1996، ص8 .

([336]) الرجوع إلى :

- كمال حسنى بيومى : سياسات إعداد وتدريب المعلمين من بعد فى سريلانكا وأندونسيا وإمكانية التطبيق فى مصر، المؤتمر القومى لتطوير وإعداد المعلم وتدريبه ورعايته، الجمعية المصرية للتنمية والطفولة والتعاون مع وزارة التربية والتعليم، القاهرة، 1997، ص ص46-57 .
- محمد محروس إسماعيل : اقتصاديات التعليم، الأهرام الاقتصادى، ع67، سبتمبر 1993، ص ص58-60 .
- فتح الباب عبد الحليم سيد : توظيف تكنولوجيا تكنولوجيا التعليم، ط2، الجمعية المصرية التكنولوجية التعليم، القاهرة، 1997، ص ص278-279 0

تواجه إندونيسيا زيادة الطلب على الجامعات الإندونيسية وعدم القدرة على الاستجابة لكل أعداد الطلبة الراغبين فى الالتحاق بالجامعات، وكذلك تواجه عجزاً كبيراً فى هيئات التدريس نظراً لما حققته فى رفع معدلات الالتحاق بالتعليم الابتدائي، منذ ابتداء العقدين الماضيين مما اضطرها إلى الاستعانة بالمعلمين غير المؤهلين فى الوقت الذى وقفت فيه معاهد وكليات التربية عاجزة عن تدريب المعلمين المشتغلين فى الخدمة لذا فقد اتجهت الحكومة إلى البحث عن بدائل وذلك لمقابلة ازدياد الطلب على التعليم الجامعى، وكذلك رفع كفاءة المعلمين وتدريبهم لذلك فقد وافقت الحكومة الإندونيسية على إنشاء جامعة التعليم عن بعد فى عام 1983 وكونت لجنة تحضيرية لوضع نظام الجامعة وأعطت مهلة تسعة شهور لإنجاز المهمة وبدأت الجامعة فى تقديم برامجها عام 1984 وقد تقدم للالتحاق بالجامعة 270000 طالب وكانت الحكومة تتوقع الالتحاق بها 250000 طالب فقط وتم فى النهاية قبول 60000 طالب وقد كان 75٪ من الطلبة من غير المتخرجين حديثاً من التعليم الثانوى وممن دخلوا سوق العمل لذلك فلم يؤدي إنشاء الجامعة إلى أى تغيير ملموس فى زيادة الطلب على دخول التعليم الجامعى.[337]

نظام الجامعة :

يتميز نظام الجامعة بما يلى :

1. مقرر تعليمى موحد لجميع الطلاب المسجلين فى البرنامج الواحد اى لا توجد مواد اختيارية.

[337] محمد محروس إسماعيل : اقتصاديات التعليم مع دارسة حالة التعليم المفتوح، مرجع سابق، ص 197.

2. اعتماد المادة العلمية على النصوص المكتوبة وعلى أشرطة التسجيل السمعية.

3. استخدام مكاتب البريد لتوصيل المواد التعليمية إلى المتعلمين.

4. وجود مكاتب إقليمية تابعة لمؤسسات حكومية.

5. يقوم بالتأليف وإعداد المادة التعليمية أساتذة متخصصون ذو شهرة وطنية.

وفى عام 1986 وضعت الجامعة نظاماً جديداً للتسجيل لإتاحة الفرصة أمام الجمهور طوال العام الدراسى وإتاحة الاختيار بين مواد متعددة وعقد ثلاث دورات سنوية للامتحانات وتشجيع الطلاب على تكوين مجموعات فيما بينهم على أساس الخبرة يقوم بإرشادهم ومساعدتهم مرشداً ومدرساً خصوصياً.

كما يتيح لهم سبل الاتصال بالجامعة والإجابة على أسئلتهم واستفساراتهم عن طريق المراسلة، كذلك فقد قامت الجامعة فى عام 1987 باعتماد أسلوب اللامركزية فى إجراءاتها وتم عرض المواد الدراسية للبيع فى بعض مكتبات المدن الكبرى وكذلك قيام هذه المكتبات بعملية تسجيل الطلاب بدلاً من المكتب المركزى وللحصول على الشهادة الجامعية من الجامعة المفتوحة باندونيسيا يشترط تحقيق الطالب أربعين ساعة معتمدة وهى ما تعادل سنة دراسية طوال الوقت بحيث تغطى 80٪ من تلك الساعات مباشرة مادة التخصص بينما توزع 20٪ على دراسة البرامج نظرية ومنهجية وتستغرق فترة الدراسة ما بين عامين إلى أربع أعوام لاستكمال البرنامج[338].

([338]) Dean Nielsen. And others : The cost. Effectiveness of Distance Education for Teacher Training (Mass: the Harvard Graduated School of Education, BRIDGES,) April,1991, P. 24 0

- دور الجامعة المفتوحة فى عملية الإعداد والتدريب للمعلمين والعاملين بالتربية :

يركز دور الجامعة المفتوحة فى عملية الإعداد والتدريب فيما يلى :

- برامج تأهيل معلمى المرحلة الثانوية للمستوى الجامعى أثناء الخدمة من خلال التعليم عن بعد ونظراً لأن هذا البرنامج التأهيلى لم يكن إجبارياً فقد كانت أعداد الملتحقين به فى البداية قليلة مما أدى إلى التفكير فى تقديم منح مالية لتشجيع الدارسين على الالتحاق بهذا البرامج بشرط اشتغالهم بالتدريس مدة عامين على الأقل.

كما قامت الحكومة بإصدار قانون عام 1989 أعطى الحق لخريجى هذا البرنامج حق الترفيه إلى درجات أعلى، الأمر الذى أدى إلى زيادة أعداد الملتحقين بالبرنامج مرة أخرى[339] ولقد كان الهدف من هذا البرنامج ما يلى :

1. تحسين جودة ونوعية برامج إعداد وتدريب المعلمين فى مختلف مراحل التعليم.
2. زيادة أعداد المدربين فى مختلف مراحل التعليم.
3. زيادة فرص الحصول على مؤهل تربوى.

شروط الالتحاق بهذا البرنامج ومدة الدراسة وإسلوب التدريب والتقويم[340].

([339]) محمد محروس إسماعيل : اقتصاديات التعليم مع دراسة خاصة عن التعليم المفتوح والسياسة التعليمية الجديدة، مرجع سابق، ص198 .

([340]) Meagiadi & Tangy : Active Learning Through Professional Support. Alps Project Foruf For Advancing Basic Education and Literacy, Mass Harvard University Jan, 1992, PP. 9-10.

- **شروط الالتحاق :**

يشترط الالتحاق لبرنامج التأهيل ما يلى :

أ- الحصول على دبلوم التربية من أحد معاهد التربية والذى يحصل عليه طالب المرحلة الثانوية بعد دراسته فى كلية التربية لمدة عامين.

ب- ممارسة مهنة التدريس لمدة عامين على الأقل.

- **مدة الدراسة :**

تستمر مدة الدراسة عاماً دراسياً إذا ما كانت طول الوقت ويجوز أن تستمر لمدة ثلاث أو أربع سنوات من خلال الدراسة لبعض الوقت بشرط أن يحقق الطالب أربعين ساعة معتمدة فى أحد مراكز التأهيل التابعة للجامعة المفتوحة وأثناء ممارسة المعلم لمهنة التدريس.[341]

- **أسلوب التدريب :**

يعتمد التدريب على أساس أسلوب التعليم الذاتى بالإضافة إلى تزويد الطلاب بالشرائط السمعية والبصرية كموارد إضافية مصاحبة للمواد الدراسية المختلفة مع تقديم برامج الإذاعة والتليفزيون لبعض المواد التخصصية أو النظرية الخاصة ببرامج التعليم من بعد التابعة للجامعة بالإضافة لعقد لقاءين مع الدارسين.

- **التقييم :**

(341) كمال حسنى بيومى : سياسات تدريب وإعداد المعلمين من بعد فى سريلانكا وإندونيسيا وإمكانية التطبيق فى مصر، المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة، 1997، ص51 .

تقوم الجامعة بتقييم الدارسين من خلال نوعين من الاختبارات والتى تتمثل فى امتحانات أثناء سير البرنامج وأخر فى نهاية كل فصل دراسى.

- **وسائط التعليم عن بعد فى الجامعة المفتوحة :**

تعتمد الجامعة المفتوحة على عدة شرائط لتوصيل المادة التعليمية وهى كما يلى :

1. الإذاعة والتليفزيون : حيث تقدم برامج الإذاعة والتليفزيون لبعض البرامج الأساسية الخاصة بالجامعة مثل المواد النظرية.
2. تزويد الطلاب بالشرائط السمعية والبصرية والتى يتم بيعها عن طريق المكتبات.
3. المراكز الدراسية حيث يتم من خلالها لقاء الدارس بالموجه لتلقى الإرشاد والتوجيه لمواجهة المشكلات الخاصة بالطالب وعمليات التعليم.

وهناك مؤشرات مستقبلية فى إدخال المزيد من تكنولوجيا التعليم عن بعد المنظورة مثل اللقاءات التليفونية الجماعية واستخدام الكمبيوتر وغيرها.

الأقمار الصناعية(: (342حيث وجد القمر الصناعى فى البلاد التى تغطى كل أراضيها والتى لم تقتصر البلاد على استخدامها فى أغراض الاتصالات أو النقل التليفزيونى وحدها وإنما بدأت مؤخراً فى استخدامه للأغراض التعليمية أيضاً وكان الدافع لاستخدامه فى كل الأحوال هو الطبيعة الجغرافية لإندونيسيا الأمر الذى سوف يؤدى مستقبلاً فى عقد المؤتمرات الصوتية بين الكلية والدارسين فى المراكز الدراسية المنتشرة فى البلاد.

(342) فتح الباب عبد الحليم سيد : توظيف تكنولوجيا التعليم، ط2، مرجع سابق، ص278

الفصل الخامس

الدراسة الميدانية

مقدمة :

أولاً : إجراءات الدراسة الميدانية :

ثانياً : نتائج الدراسة الميدانية وتشمل :

1. تحليل نتائج الدراسة الاستطلاعية.
2. تحليل نتائج الاستبيان.
3. النتائج الكلية.

مقدمــة

تناول البحث فى الفصول السابقة الإطار النظرى لواقع التعليم عن بعد فى مصر وخبرات بعض الدول. وقد اعتمد الباحث فى رصد هذا الإطار على بعض المراجع المتخصصة فى هذا الشأن إلا أن المعلومات المتوفرة فى مدى إسهام التدريب عن بعد فى التدريب بصفة عامة وتدريب القيادات التعليمية بصفة خاصة غير كافية لإعطاء صورة متكاملة وصادقة للتعبير عن دور التعليم عن بعد فى تدريب القيادات التعليمية واستخدام الأساليب التكنولوجية الحديثة لبرامج التدريب لذا كان من الأفضل أن يتجه الباحث إلى القيام بدراسة ميدانية للتعرف على آراء ومقترحات القيادات التعليمية حول واقع برامج التدريب عن بعد ومدى تحقيقها للأهداف فى ضوء مستجدات العصر، وذلك لإعطاء صورة كاملة من خلال الإطار النظرى والدراسة الميدانية معاً.

وتتضمن الدراسة الميدانية ما يلى :

أولاً : إجراءات الدراسة الميدانية :

وتسير على النحو التالى :

1- الهدف من الدراسة الميدانية :

تهدف الدراسة الميدانية إلى التعرف على دور التعليم عن بعد فى تدريب القيادات التعليمية من خلال التعرف على :

أ- آراء القيادات التعليمية حول واقع برامج التدريب عن بعد.

ب- مدى تحقيق برامج التدريب عن بعد لأهدافها وذلك فى ضوء مستجدات العصر.

جـ- التعرف على محتوى التدريب عن بعد الذى يقدم للمتدربين وما يعتمد عليه.

د- التعرف على آليات التدريب عن بعد ووسائله المستخدمة ومدى مساهمة الوسائل التكنولوجية الحديثة فى تنمية المديرين ومدى توافرها فى مراكز التدريب.

هـ- مدى كفاءة المحاضرين فى التدريب عن بعد ومهاراتهم فى استخدام الوسائل.

و- التعرف على أهم المعوقات التى تعوق التدريب عن بعد فى تحقيق أهدافه.

ل- الاقتراحات التى من خلالها يتم تطوير عملية التدريب عن بعد من حيث أهدافه والوقت المخصص للتدريب، والأساليب والمحتوى والتنظيم والإشراف واختيار المحاضرين والتقييم فى نهاية الدورة وكذلك متابعة المتدربين فى أماكن عملهم للوقوف على أثر التدريب.

2- تصميم وإعداد أدوات الدراسة الميدانية :

لقد مر تصميم وإعداد أدوات الدراسة الميدانية بعدة مراحل نعرضها فيما يلى :

أ- الدراسة الاستطلاعية :

استخدم الباحث فى دراسته الاستطلاعية المقابلات الشخصية التى تم من خلالها جمع البيانات والمعلومات شفهياً من المسئولين عن إدارة التعليم وكذلك المسئولين عن إدارة التدريب. وقد استخدم المقابلات غير المقننة وهى

إحدى الأساليب المستخدمة فى الحصول على المعلومات وقد أجرى المقابلات مع ثلاث فئات هى :

- وكيل أول وزارة التربية والتعليم للتعليم العام بوزارة التربية والتعليم.
- بعض مديرى الإدارات التعليمية ومديرى المراحل بمحافظة القليوبية.
- بعض مديرى المدارس فى محافظة القليوبية.

ومن خلال هذه المقابلات استفاد الباحث فى بناء الاستبيان المستخدم.

ب- استمارة جمع المعلومات(*):

وفى ضوء المقابلات الشخصية تم عمل استبانه مفتوحة مكونة من 6 محاور وذلك للتعرف على نوع الدورات التدريبية التى تلقتها القيادات التعليمية سواء كانت تقليدية مثل المحاضرات أو المناقشات أو الزيارات الميدانية أو متطورة من خلال التعليم عن بعد سواء كانت عن طريق الفيديو كونفرانس أو الإنترنت أو الراديو والتليفزيون أو أى وسيلة أخرى من وسائل الاتصال الحديثة وكذلك مميزات الدورات التقليدية وعيوبها ومميزات الدورات المتطورة وعيوبها وأيهما أفضل، وأهم المقترحات الضرورية لتطوير عملية التدريب عن بعد وقد طبقت الاستبانه على 150 فرد متمثلة فى مديرى الإدارات التعليمية ومديرى المراحل ومديرى ونظار المدارس ومن خلالها استفاد الباحث فى بناء الاستبيان المستخدم فى الدراسة.

ج- الاستبيان :

استخدم البحث الحالى الاستبيان باعتباره وسيلة للحصول على المعلومات عن الظروف والأساليب القائمة بالفعل فى المجتمع قيد الدراسة،

(*) ملحق رقم (3) يوضح صورة استمارة جمع المعلومات.

والـذى يقـوم علـى شـكل عـدد مـن العبـارات يطلـب الإجابـة عنهـا مـن قبـل عـدد مـن الأفراد المعنيين بموضوع الدراسة[343]، كما أنه يستخدم فى إجراء البحوث التى تتعلـق بالاتجاهـات والآراء وتعتبر مـن أهـم وسـائل البحـث العلمـى لبحـث وجمـع البيانات والمعلومات عن الظاهرة موضوع الدراسة[344].

كما أن من مبررات اختيار تلك الأداة للبحث الحالى ما يلى :

- تتيح أداة الاستبيان الفرصة للأفراد أن يعبروا بطلاقة عن آرائهم.
- يمكـن توزيـع الاستبيان علـى عـدد كبير مـن الأفـراد المنتـشرين فـى أمـاكن متعددة ومتباعدة ومن ثم فهو يعتبر الأداة المناسبة لعينة البحث.
- سهولة تحليل نتائج الاستبيان إحصائياً[345].

وقد صار بناء الاستبيان على النحو التالى :

قام الباحث بصياغة الصورة المبدئية للاستبيان وقد اعتمد على المصادر الرئيسية التالية فى الصياغة الأولية فى الاستبيان :

- الإطار النظرى للبحث.
- الدراسات السابقة فى نفس المجال.
- الزيارات الميدانية والمقابلات الشخصية.

([343]) ديو بولد.ب.فان دلين : مناهج البحث فى التربية وعلم النفس، ترجمة محمد نبيل نوفل وآخرون، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 1977، ص431 .

([344]) محمد عويس : قراءات فى البحث العلمى والخدمة الاجتماعية، ط1، دار النهضة العربية، القاهرة، 1992، ص ص104-105 .

([345]) عبد الباسط محمد حسن : أصول البحث الاجتماعى، ط8، مكتبة وهبة، القاهرة، 1982، ص ص346-347 .

- استمارة جمع معلومات مفتوحة والتى تم النزول بها إلى الميدان.
- تكون الاستبيان فى صورته المبدئية* من سبعة وخمسين عبارة تنقسم إلى ستة أبعاد تم عرضه على مجموعة من المحكمين* بهدف إبداء الراى فى موضوعية وواقعية مفردات الاستبيان ومدى ملاءمة العبارات والمحاور للهدف من الاستبيان وعرض المقترحات بالتعديل أو الحذف أو الإضافة وفى ضوء آراء السادة المحكمين قام الباحث بإجراء التعديلات التى أداها المحكمين على صورة الاستبيان المبدئية والتى كانت كما يلى :
- اجمع 82.4٪ من السادة المحكمين على حذف 14 عبارة من جملة الاستبيان الأصلى اى بنسبة 24.6٪ من جملة عبارات الاستبيان وذلك لما يلى :
  1. تشابه هذه العبارات مع عبارات أخرى فى المعنى مع الاختلاف فى الاسلوب.
  2. عدم ملاءمة بعض هذه العبارات للهدف من الاستبيان.
- اجمع 88.2٪ من السادة المحكمين على الجمع بين البعدين الثالث والخامس فى بعد واحد تحت عنوان أساليب التدريب عن بعد ووسائله بعد حذف العبارات المتشابهة فى المعنى.

وتمت الصياغة النهائية لمفرادات الاستبيان* واصبح يتكون من 43 عبارة بنسبة 75.4٪ من جملة عبارات الاستبيان الأصلى تنقسم إلى خمسة ابعاد رئيسية تدور حول المحاور الآتية كما فى الجدول التالى :

(*) ملحق رقم (5) الاستبان فى صورته الأولية قبل التحكيم.
(*) ملحق رقم (2) قائمة بأسماء السادة المحكمين على الاستبيان.
(*) ملحق رقم (6) الصورة النهائية للاستبيان المستخدم فى البح.

جدول رقم (5)

يوضح أبعاد الاستبيان وعدد العبارات فى كل بعد

رقم البعد	البعد	عدد العبارات	العبارة	
			من	إلى
الأول	أهداف التدريب عن بعد	12	1	12
الثانى	محتوى التدريب عن بعد	7	13	19
الثالث	آليات التدريب عن بعد ووسائله	7	20	26
الرابع	المحاضرون فى التدريب عن بعد	8	27	34
الخامس	معوقات التدريب عن بعد	9	35	43

وقام الباحث بحساب صدق وثبات الاستبيان كما يلى :

1- صدق الاستبيان :

تعتبر الأداة صادقة إذا استطاعت قياس الظاهرة التى وضعت من أجلها أى أن الاستبيان الصادق يقيس ما وضع لقياسه، ويدل صدق الاستبيان على مدى تحقيقه للهدف الذى وضع من أجله، فتكون وسيلة القياس صادقة إذا كانت تقيس ما تدعى قياسه(346).

(346) محمد محمود عويس : قراءات فى البحث العلمى والخدمة الاجتماعية، مرجع سابق، ص ص165-166

وصدق الاستبيان هو مقدرته على قياس ما وضع من اجله أو السمة المراد قياسها(347)، كما أن صدق الاستبيان يعنى صحته فى قياس ما يدعى انه يقيسه(348).

وللتأكد من صدق الاستبيان المستخدم أتبع الباحث الطرق الآتية :

- **الصدق الظاهرى :**

فى سبيل تحقيق الصدق الظاهرى أعتمد الباحث على آراء مجموعة من المحكمين المتخصصين فى التربية "إدارة تعليمية وتربية مقارنة – أصول تربية" هذا بالإضافة إلى بعض المتخصصين فى التربية والتعليم وبناء على ما اوردوه من توجيهات قام الباحث بأجراء بعض التعديلات والتى اتفق عليها 80٪ من السادة المحكمين الذين عرض عليهم الاستبيان وتم إعداده فى صورته النهائية.

- **صدق المحتوى :**

ويقصد به القيام بفحص مضمون الاستبيان فحصاً دقيقاً لتحديد ما إذا كان يشتمل على عينة مماثلة لميدان السلوك الذى يقيسه(349)، ويعتمد على تحليل مجال الاستبيان تحليلاً دقيقاً ومنظماً للتأكد من ان جميع الجوانب الأساسية أمكن تغطيتها بعبارات الاستبيان تغطية ملائمة.

(347) رمزية الغريب : التقويم والقياس النفسى والتربوى، الأنجلو المصرية، القاهرة، 1985، ص677

(348) عبد الله عبد الحى موسى : علم النفس التربوى، دار الثقافة للطباعة والنشر، القاهرة، 1981، ص299

(349) عزيز حنا داود وآخرون : مناهج البحث فى العلوم السلوكية، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 1991، ص108 .

- **الصدق الذاتى :**

قام الباحث بحساب الصدق الذاتى للاستبيان وذلك عن طريق حساب الجذر التربيعى لمعامل الثبات أى أن معامل الصدق الذاتى = $\sqrt{\text{معامل الثبات}}$.

وبذلك يكون معامل الصدق الذاتى للاستبيان = $\sqrt{0.81} = 0.90$،

ولمعامل الصدق الذاتى أهمية فى أنه يمثل الحد الأعلى لمعامل صدق الاستبيان(350).

2- **ثبات الاستبيان :**

ويقصد به أن يعطى نفس النتائج تقريباً إذا أعيد تطبيقه على نفس الأشخاص فى فترتين مختلفتين وفى نفس الظروف(351) والاستبيان الصادق يعطى نفس النتائج إذا قاس نفس الشئ مرات متتالية.

ولحساب ثبات الاستبيان اتبع الباحث الآتى :

طبق الباحث الاستبيان على عينة مكونة من 27 من مديرى الإدارات ومديرى المراحل ثم قام بحساب معامل الثبات لكل بعد من أبعاد الاستبيان من المعادلة التالية(352):

(350) فؤاد البهى السيد : علم النفس الإحصائى وقياس العقل البشرى، ط3، دار الفكر العربى، القاهرة، 1979، ص ص533-534 .

(351) رمزية الغريب : التقويم والقياس النفسى التربوى، مرجع سابق، ص653 .

(352) إبراهيم وجيه محمود، محمود عبد الحليم منسى : البحوث النفسية والتربوية، دار المعارف، الإسكندرية، 1983، ص84 .

$$\text{معامل الثبات} = \frac{\text{ن}}{\text{ن} - 1}\left[1 - \frac{\text{مجـ ع هـ}^2}{\text{ع}^2}\right]$$

حيث ع هـ2 = تباين العبارات.

ع2 = تباين درجات البعد.

ن = عدد عبارات البعد.

وفيما يلى جدول يوضح معامل الثبات والتباين لكل بعد.

جدول رقم (6)

يوضح معامل الثبات والتباين لكل بعد من أبعاد الاستبيان

رهـ × ع هـ2	التباين (ع هـ2)	معامل الثبات (رهـ)	الأبعاد
31.43	33.80	0.93	البعد الأول
19.82	20.43	0.97	البعد الثانى
18.10	18.28	0.99	البعد الثالث
15.18	16.50	0.92	البعد الرابع
16.22	18.22	0.89	البعد الخامس
100.75	107.23		الإجمالى

ولحساب معامل ثبات الاستبيان كله تم استخدام المعادلة التالية(353):

مجـ ع هـ2 – مجـ ر هـ × ع هـ2

معامل الثبات = معامل ألفا العام = 1 – [ـــــــــ]

ع هـ2

حيث :

ع2 : تباين درجات الاستبيان ككل.

ر هـ : معامل ثبات كل بعد حيث هـ = 1، 2، 3، 4، 5 .

ع هـ2 : تباين درجات كل بعد.

وبذلك يكون معامل ثبات الاستبيان هو :

100.75 – 107.23

= 1 – [ـــــ]

33.81

6.48

= 1 – [ــ] = 1 – 0.19 = 0.81

33.81

(353) أحمد الرفاعى محمد غنيم : تعميم معامل الفا لحساب ثبات المقاييس ذات المفردات غير المتجانسة، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، ع52، 1991، ص237 .

3- عينة البحث :

يعد اختيار عينة البحث من أصعب الأمور التى يقوم بها الباحث فى العلوم الإنسانية والسلوكية بصفة عامة وفى العلوم النفسية والتربوية بصفة خاصة وذلك لأنه لكى تمثل النسبة خصائص المجتمع، فإنه ينبغى تحديد حجم مناسب لهذه العينة بالنسبة للمجتمع الأصلى المراد دراسة خصائصه، ولا توجد قواعد ثابتة لتحديد حجم العينة فى كل البحوث، لأن حجم العينة يتوقف على طبيعة المجتمع الأصلى وعلى نوع البيانات(354).

وبذلك يلجأ الباحث فى إجرائه إلى اختيار عينة محددة العدد لا على المجتمع الأصلى بأكمله لأن إجراء البحث عليه بأكمله يعد أمراً صعباً تحقيقه كما أن الإحصاء قد بلغ من التقدم درجة يستطيع معها الباحث أن يستنتج من العينة الصغيرة المحددة، ما يمكن استنتاجه من المجتمع الأصلى بدرجة لا بأس بها من التأكد(355).

وقد طبق الباحث الاستبيان على عدد 280 مديراً من مديرى الإدارات ومديرى المراحل ومديرى المدارس الثانوية بأنواعها والإعدادية والابتدائية بمحافظة القليوبية وقد روعى ما يلى :

- أن تشمل العينة جميع إدارات محافظة القليوبية.
- أن تشمل العينة من تم تدريبه عن بعد.

(354) محمود عبد الحليم منسى : القياس والإحصاء النفسى والتربوى، دار المعارف، الإسكندرية، 1994، ص9

(355) غريب محمد سيد : مناهج البحث الاجتماعى، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1999، ص ص223-225

- أن تمثل العينة الريف والحضر فى كل إدارة.

وبعد فحص الاستمارات تم استبعاد 20 استمارة لعدم استيفائها لجميع الإجابات المطلوبة وأصبحت العينة لتى تم معالجتها إحصائياً 260 استمارة مبينة فى الجدول التالى :

جدول رقم (7)

يوضح توزيع عينية مديرى الإدارات ومديرى المراحل ومديرى المدارس بأنواعها بمحافظة القليوبية

م	الإدارة التعليمية	مديرى إدارات	ومدير مراحل	مديرى المدارس بأنواعها		
				ابتدائى	اعدادى	ثانوى
1	إدارة بنها التعليمية	1	3	5	5	10
2	إدارة طوخ التعليمية	1	3	5	5	10
3	إدارة كفر الشيخ	1	3	5	5	10
4	إدارة قليوب	1	4	6	7	17
5	إدارة شبين القناطر	1	4	10	10	15
6	الخانكة	1	3	10	5	15
7	شرق شبرا	1	3	5	7	8
8	غرب شبرا	1	4	10	9	10
9		-	4	7	5	5
	الجملة	8	31	63	58	100

4- **تطبيق الاستبيان :**

بعد إعداد الاستبيان فى صورته النهائية بدأت عملية التطبيق على الأفردا الممثلين للعينة وقام الباحث بتوزيع الاستبيان بنفسه على جميع افراد العينة.

وبعد قيام أفراد العينة بالإجابة عليها قام الباحث بتجميع الاستمارات وتصنيفها حسب فئات العينة فى كل إدارة.

تصحيح الاستجابات :

بعد تطبيق الاستبيان على عينة البحث قام الباحث بتصحيح الاستجابات على الاستبيان (وفقاً لطريق ليكرت) على النحو التالى :

بدرجة كبيرة (   )   بدرجة متوسطة (   )   بدرجة ضعيفة (   )

بحيث كانت الدرجات المعطاة على النحو التالى :

بدرجة كبيرة (3)   بدرجة متوسطة (2)   بدرجة ضعيفة (1)

5- المعالجة الإحصائية :

بعد تصحيح استمارات الاستبيان وتفريغها فى جدول تم معالجتها إحصائياً من خلال الأساليب الآتية :

- النسب المئوية فى حساب التكرارات فى الإجابة على عبارات الاستبيان حيث النسب المئوية أكثر تعبيراً عن الأرقام الخام.
- التقدير الرقمى : 3 × التكرار بدرجة كبيرة + 2 × التكرار بدرجة متوسطة + 1 × التكرار بدرجة ضعيفة.
- الوزن النسبى = $\frac{\text{التقدير الرقمى}}{\text{ن}} \times 100$

حيث ن = عدد أفراد العينة.

الوزن النسبى

- التقدير المئوى = ــــ

عدد الاختبارات

تم تحديد قوة العبارة لكل بعد من أبعاد الاستبيان كما يلى :

- المدى الكلى = أعلى وزن نسبى – أقل وزن نسبى

المدى الكلى

- فرق المدى = ــــ

3

- تحديد عبارات كل مرتبة = أعلى وزن نسبى – فرق المدى

ثانياً : تحليل نتائج الدراسة الميدانية : وسوف نتناولها من خلال ما يلى :

أ- تحليل نتائج الدراسة الاستطلاعية : (K)

حيث تهدف الدراسة الاستطلاعية التعرف على ما يلى :

- مدى حصول القيادة التعليمية على أى دورات تدريبية من عدمه.
- نوع الدورات التدريبية تقليدية أم متطورة.
- مميزات الدورات التقليدية وعيوبها.
- مميزات الدورات المتطورة وعيوبها.

(K) ملحق رقم 3 يوضح صورة الدراسة الاستطلاعية.

- افضل الفرق التدريبية(التقليدية أم المتطورة) من وجهة نظر المتدرب.
- المقترحات الضرورية لتطوير الدورات التدريبية المتطورة (عن بعد).

وذلك لجمع المعلومات عن أهمية التدريب عن بعد فى تدريب القيادات التعليمية ومميزاتها وعيوبها وأيضاً للاستفادة منها فى جمع المعلومات التى تهم الدراسة الميدانية وقد أفادت الباحث فى وضع الاستبيان الخاص بالتدريب عن بعد.

وتتكون الدراسة الاستطلاعية من 6 محاور رئيسية وفيما يلى عرض نتائج :

المحور الأول : أبرزت الدراسة الاستطلاعية حصول جميع أفراد العينة على دورات تدريبية تقليدية ومستحدثة حيث أنها شرط من شروط الترقية.

المحور الثانى :أبرزت الدراسة الاستطلاعية أن هناك 20٪ لم يحضروا دورات التدريب عن بعد وان 80٪ حضروا دورات تدريبية تقليدية مثل المحاضرات والمناقشات والزيارات الميدانية وأيضاً حضروا دورات تدريبية عن طريق الفيديوكونفرانس.

أما المحور الثالث :مميزات التدريب التقليدى فقد أبرزت الدراسة الاستطلاعية على مايلى :

- اقر60٪ من أفراد الدراسة الاستطلاعية أن أهم ما يميز التدريب التقليدى هو الاستفادة الميدانية.
- كما اقر 50٪ من افراد العينة بأن مميزات التدريب التقليدى تكمن فى بساطة المحاضرات من حيث الكم.

- كما اقر 60٪ من افراد العينة بأن اهم ما يميز التدريب التقليدى الالتقاء بالمحاضر وجهاً لوجه مما يساعد على المناقشة الحرة لاكتساب مجالاً اكثر اتساعاً فى المعرفة.

- اقر 70٪ من افراد العينة ان اهم ما يميزه هو حرية التعبير بالراى والاستفادة من آراء الأخرين.

- اقر 50٪ بأنه يمكن إقامتها فى أى وقت وفى أى مكان.

- اقر 60٪ بأنه يتم عن طريقها مناقشة ما يدور فى العملية التعليمية من عيوب ومعوقات دون تحيز أو مجاملة.

- اقر 60٪ بأن الزيارات الميدانية تجعل المتدرب يعيش الواقع بكل أبعاده النظرية والتطبيقية.

- اقر 58٪ بأن تمثيل الأدوار يصلح كأسلوب فى التدريب على القيادة الإدارية والإشرافية.

- اقر 54٪ بأن المناقشات بها تنشط الأفكار وتدفع المتدرب للإطلاع على ما يدور فى اذهان الآخرين.

- اقر 52٪ بأن التدريب التقليدى ينمى عند المتدرب قدرة التحليل والمقارنة وإمعان النظر.

ورغم هذه المميزات التى اقرها أفراد العينة إلا أن هناك معوقات من وجهة نظر80٪ من افراد العينة من اهمها :

- أنها تكون عرضه لحل المشكلات اكثر منها استفادة من خبرات المحاضرة.
- ما ينفذ فى التدريب بعيد عن أرض الواقع وعن الحياة العملية.

- البرامج التدريبية مكررة وروتينية وينقصها التنوع فى النشاط وتفتقر إلى المعلومة المفيدة.
- تعتمد على خبرة المحاضر الذاتية.
- لا تراعى الفروق الفردية بين المتدربين.
- يكون التركيز فيها على الحضور والانصراف دون الاهتمام بالمحاضرة.
- المحاضر فيها إيجابياً والمستمع سلبياً.
- لا تصلح المحاضرة كوسيلة للتدريب بغرض صقل المهارات وتغير السلوك.
- تحتاج إلى وقت كبير لتغطية الأعداد الكثيرة المطلوب تدريبها.
- لا تستخدم الوسائل التكنولوجية الحديثة.
- ضعف كفاءة المدربين بسبب العشوائية فى اختيارهم حيث يتم الاختيار وفق اعتبارات شخصية.
- تحتاج أكبر عدد ممكن من المتدربين.
- عدد المستفيدين منها محدود ويتحكم فيه مدى توافر المكان والإمكانيات المتاحة.
- لا تساير التقدم العلمى.
- لا يراعى رأى المتدربين فيما ينبغى أن يتضمنه التدريب حيث لا تراعى حاجات المتدربين.
- وقت انعقاد البرنامج التدريبى لا يتناسب مع أوقات العمل.

- لا تتوافر فى عملية التقويم فى نهاية البرنامج الأسس الموضوعية من حيث الشمول والاستمرارية والتنوع حيث يقتصر التقويم على نهاية البرنامج التدريبى.
- أساليب التقويم المستخدمة تقليدياً فهى إما امتحان أو تقديم بحث.
- عدم متابعة المتدربين فى أماكن عملهم بعد انتهاء الدورة للوقوف على آثارها حيث تنقطع الصلة بين المتدرب ومركز التدريب بعد انتهاء عملية التدريب.

المحور الرابع : وهو مميزات التدريب عن بعد وعيوبه فسوف تظهر نتائج الدراسة الميدانية.

المحور الخامس : أيهما أفضل. فقد أكد 70٪ من أفراد العينة على أفضلية التدريب عن بعد حيث أنه يواكب تطورات العصر ويستخدم الأساليب التكنولوجية الحديثة فى حين أقر 30٪ من أفراد العينة أفضلية التدريب التقليدى وذلك لأنه يساعد على المناقشة والحوار بين المتدرب والمدرب.

المحور السادس : أهم المقترحات الضرورية لتطوير الدورات التدريبية المتطورة فقد ذكر أفراد العينة بعض المقترحات من أهمها ما يلى :

أ- بالنسبة للأهداف :

- أن تحدد الأهداف وفقاً لاحتياجات المؤسسة التعليمية والمتدربين.
- أن توضع الأهداف فى ضوء المشكلات التى تواجه المتدرب فى واقع العمل.

ب- بالنسبة للوقت المخصص للتدريب :

- أن يكون وقت انعقاد الدورة التدريبية بعد انتهاء العمل الدراسى.

- أو أن يحصل المتدرب على أجازه مدفوعة الأجر طوال فترة التدريب.

جـ- بالنسبة للأساليب :

- يجب تنوع أساليب التدريب وعدم الاعتماد على أسلوب واحد.
- الاستعانة بالوسائل التكنولوجية الحديثة حتى تجعل المتدرب يعيش الواقع بكل أبعاده النظرية والتطبيقية.

د- بالنسبة لمحتوى البرامج :

- أن يتم وضع المحتوى عن طريق أساتذة متخصصين فى المجال.
- أن يراعى أخذ رأى المتدربين فيما يجب أن يتضمنه محتوى البرنامج التدريبى.

هـ- بالنسبة للتنظيم والإشراف :

- يراعى وجود مشرف فى كل قاعة تدريبية يتم عن طريقه توجيه الأسئلة والاستفسارات.

و- بالنسبة لمستوى كفاءة المحاضرين :

- يجب إعداد المدربين والمحاضرين على كيفية الاستخدام للوسائل المساعدة قبل انعقاد الدورة التدريبية.
- يجب اختيار المحاضرين ذو الكفاءة العالية فى مجال التخصص والبعد عن العشوائية فى الاختيار.

ز- بالنسبة لعملية التقييم :

- أن يكون التقييم مستمراً بعد انتهاء كل محاضرة.

- أن يتم التقييم فى نهاية الدورة التدريبية لكل محافظة على حده.
- يجب مكافأة المتدربين المتميزين فى نهاية الدورة.

حـ- بالنسبة للمتابعة :

- أن تتم متابعة المتدربين بالنسبة لعملهم بعد انتهاء الدورة التدريبية.
- أن تشكل لجان للمتابعة من قبل المديرية التعليمية ومراكز التدريب.

2- تحليل نتائج الاستبيان :

فيما يلى عرض تفصيلى لهذه النتائج وذلك فى ضوء التحليل الإحصائي للبيانات التى أسفر عنها تطبيق الاستبيان :

حيث يتكون الاستبيان من 5 أبعاد رئيسية وفيما يلى عرض لنتائج كل بعد.

البعد الأول : أهداف التدريب عن بعد

ويندرج تحت هذا البعد 12 عبارة تبدأ من (1- 12)، واتت هذه العبارات لتبرز وتوضح أهداف التدريب عن بعد ومدى تحقيقها فى ضوء آراء أفراد العينة وكما يوضحها الجدول التالى :

من تحليل البيانات الواردة فى الجدول رقم (9) يتضح ان :

جدول رقم (8)
يوضح أهداف التدريب من بعد ومدى تحقيقها فى أضواء استجابات أفراد العينة

م	العبارة	بدرجة كبيرة ك	بدرجة كبيرة %	بدرجة متوسطة ك	بدرجة متوسطة %	بدرجة ضعيفة ك	بدرجة ضعيفة %	التقدير الرقمي	الوزن النسبي	التقدير المئوي	ترتيب العبارة	قوة العبارة
1	الإطلاع على كل ما هو جديد فى مجال العلم والإدارة	186	71.5	68	26.2	6	2.3	700	269	89 7	3	قوية
2	اكتساب المهارات والخبرات المتنوعة فى فترة زمنية قصيرة	130	50	106	40 8	24	9 2	626	240	80 2	8	متوسطة
3	تدريب أكبر عدد ممكن من المتدربين فى وقت واحد	190	73.1	64	24.6	6	3 2	704	270	90	2	قوية
4	تدريب أكبر عدد ممكن من المتدربين بأقل تكلفة للدولة	184	70 8	60	23.1	16	6.1	688	264	88	4	قوية
5	ينقل الدارسين من الخبرة الضيقة المحلية إلى مجال أوسع وأرحب	154	59.2	96	36.9	10	3 9	664	255	85	5	قوية
6	الإطلاع على أحدث القرارات واللوائح فى أسرع وقت ممكن	202	77.7	52	20	6	2.3	716	275	91.7	1	قوية
7	إتاحة الفرصة للقاء المستمر بين المستويات العليا والقاعدة العريضة من العاملين	130	50	100	38.5	30	11.5	620	238	79 3	9	متوسطة
8	مواجهة تحديات المستقبل وثورة المعلومات	150	57 7	82	31 5	28	10 8	642	246	82	7	قوية
9	الإطلاع على الأبحاث والدوريات حديثة الظهور	132	50.8	92	35.4	36	13.8	616	236	78.7	10	متوسطة
10	الاستفادة من تجارب الآخرين على المستوى العالمي المحلي	150	57 7	86	33.1	24	9.2	646	248	82.7	6	قوية
11	تحقيق ديمقراطية الحوار بين المتدرب والمدرب مهما كان مركزه الوظيفي	100	38.5	30	11.5	130	50	490	188	62.7	12	ضعيفة
12	الاستفادة من خبرات كبار المسئولين على مستوى الجمهورية	126	48.5	100	38.5	34	13	612	235	78.3	11	متوسطة

استجابات المديرين أفراد العينة أظهرت أن معظم الأهداف تحققت بدرجة كبيرة وأن هذه الأهداف هى المرغوبة من التعليم عن بعد باستثناء العبارة رقم (11) حيث ان :

- العبارة رقم (6) والتى مؤداها الإطلاع على أحدث القرارات واللوائح فى أسرع وقت ممكن جاءت فى الترتيب الأول حيث كان وزنها النسبى (275) وكان التقدير المئوى لها (91.7) وهى عبارة قوية حيث ان (77.7٪) من افراد العينة كانت إجاباتهم بدرجة كبيرة وان (20٪) كانت إجابتهم بدرجة متوسطة (2.3٪) كانت إجابتهم بدرجة ضعيفة مما يؤكد أن القيادات

التعليمية يمكنها الإطلاع على أحدث القرارات واللوائح فى أسرع وقت ممكن عن طريق التعليم عن بعد وهذا الهدف مطلوب لتحقيق السرعة فى تنفيذ الأعمال وفقاً لكل ما هو جديد من لوائح وقرارات تصدر من قبل الوزارة.

- العبارة رقم (3) والتى مؤداها ان هدف التدريب عن بعد هو "تدريب أكبر عدد ممكن من المتدربين فى وقت واحد جاءت فى الترتيب الثانى حيث كان وزنها النسبى (270) والتقدير المئوى لها (90) وهى عبارة قوية حيث ان (73.1٪) من افراد العينة كانت إجاباتهم بدرجة كبيرة وان (24.6٪) كانت إجابتهم بدرجة متوسطة وان (3.2٪) كانت إجابتهم بدرجة ضعيفة وهذا يؤكد أن المديرين مقتنعون بأهمية التدريب عن بعد فى تحقيق هدف تدريب أكبر عدد ممكن حتى يستفيد جميع المديرين من عملية التدريب.
- العبارة رقم (1) والتى مؤداها يهدف التدريب عن بعد إلى الإطلاع على كل ما هو جديد فى مجال العلم والإدارة جاءت فى الترتيب الثالث حيث كان وزنها النسبى (269) والتقدير المئوى لها (89.7) وهى عبارة قوية حيث أن (71.5٪) من أفراد العينة كانت إجاباتهم بدرجة كبيرة وان (26.2٪) كانت إجابتهم بدرجة متوسطة وان (2.3٪) كانت إجابتهم بدرجة ضعيفة وهذا يؤكد أن المديرين مقتنعون بأهمية التدريب عن بعد فى الإطلاع على كل ما هو جديد فى مجال العلم والإدارة فى ظل عصر ملئ بالمستحدثات والثورات العلمية والتكنولوجية واستحداث أساليب جديدة فى الإدارة يوماً بعد يوم.
- العبارة رقم (4) والتى مؤداها يهدف التدريب عن بعد إلى تدريب أكبر عدد ممكن من المتدربين بأقل تكلفة للدولة جاءت فى الترتيب الرابع حيث كان وزنها النسبى (264) والتقدير المئوى لها (88) وهى عبارة قوية حيث ان (70.8٪) من أفراد العينة كانت إجابتهم بدرجة كبيرة وان (23.1٪)

كانت إجابتهم بدرجة متوسطة وأن (6.1) كانت إجابتهم بدرجة ضعيفة وهذا يؤكد على أن المديرين مقتنعون بأهمية التدريب عن بعد فهو أقل تكلفة للدولة عند تدريب أكبر عدد ممكن مقارنة بالتدريب التقليدى حيث يتميز بشيوع ظاهرة الحجم الكبير ومن ثم التكلفة المتوسطة الخاصة بتدريب المدير تأخذ فى الانخفاض كلما زاد عدد المتدربين وهذا هو المطلوب تحقيقه من التدريب عن بعد حيث قلة التكلفة وكفاءة عالية.

- العبارة رقم (5) والتى مؤداها أن التدريب عن بعد ينقل الدارسين من الخبرة الضيقة داخل المحافظة إلى مجال أوسع وأرحب جاءت فى الترتيب الخامس حيث كان وزنها النسبى (255) والتقدير المئوى لها (85) وهى عبارة قوية حيث أن (59.2٪) من أفراد العينة كانت إجاباتهم بدرجة كبيرة (36.9٪) كانت إجاباتهم بدرجة متوسطة (3.9٪) كانت إجاباتهم بدرجة ضعيفة وهذا يعطى دلالة لأهمية التدريب عن بعد فى زيادة خبرات المتدربين وينقلهم من الخبرة الضيقة داخل المحافظة إلى مجال أوسع داخل الجمهورية عن طريق اكتساب خبرات من زملائهم فى محافظات أخرى والاستماع إلى الرأى الآخر.

- العبارة رقم (10) والتى مؤداها أنه عن طريق التدريب عن بعد يتم الاستفادة من تجارب الأخرين على المستوى العالمى والمحلى جاءت فى الترتيب السادس حيث كان وزنها النسبى (248) والتقدير المئوى لها (82.7) وهى عبارة قوية حيث أن (57.7٪) من أفراد العينة كانت إجاباتهم بدرجة كبيرة (33.1٪) كانت إجاباتهم بدرجة متوسطة (9.2٪) كانت إجاباتهم بدرجة ضعيفة وهذا يؤكد أن المديرين مقتنعون بأهمية التدريب عن بعد فى الاستفادة من تجارب الأخرين على المستويين العالمى والمحلى وذلك حيث الإطلاع على

تجارب الآخرين فى المستوى العالمى وكيفية مواجهة المشكلات التى تقابلهم وكذلك على المستوى المحلى من تجارب بعض الزملاء فى مناطق أخرى.

- العبارة رقم (8) والتى مؤداها أن هدف التدريب عن بعد يؤدى إلى مواجهة تحديات المستقبل وثورة المعلومات جاءت فى الترتيب السابع حيث كان وزنها النسبى (246) وتقديرها المئوى (82) وهى عبارة قوية حيث ان (57.7٪) من افراد العينة كانت إجاباتهم بدرجة كبيرة (31.5٪) كانت إجاباتهم بدرجة متوسطة (10.8٪) كانت إجاباتهم بدرجة ضعيفة وهذا يؤكد على ان المديرين مقتنعون بأهمية التدريب عن بعد فى مواجهة تحديات المستقبل وثورة المعلومات والتدفق العلمى والمعرفى والتقدم الكبير فى تكنولوجيا الاتصال والتطور الكبير فى نظام التعليم من ناحيتى الكيف والكم وهذا يحتاج إلى قيادات واعية وعلى درجة كبيرة من العلم والمعرفة والخبرة المتجددة.

- العبارة رقم (2) والتى مؤداها أن هدف التدريب عن بعد يؤدى إلى اكتساب المهارات والخبرات المتنوعة فى فترة زمنية قصيرة جاءت فى الترتيب الثامن حيث كان وزنها النسبى (240) والتقدير المئوى لها (80.2) وهى عبارة قوية رغم أنها متوسطة بالنسبة لباقى عبارات البعد فى الترتيب حيث كان 50٪ من أفراد العينة كانت إجاباتهم بدرجة كبيرة (40.8٪) كانت إجاباتهم بدرجة متوسطة (9.2٪) كانت إجاباتهم بدرجة ضعيفة وهذا أمر طبيعى لاختلاف الفروق الفردية بين المديرين فى سرعة اكتساب المعلومات والمهارات والخبرات المتنوعة.

- العبارة رقم (7) والتى مؤداها أن التعليم عن بعد يهدف إلى إتاحة الفرصة للقاء المستمر بين المستويات العليا والقاعدة العريضة من العاملين جاءت فى الترتيب التاسع حيث كان وزنها النسبى (238) والتقدير المئوى لها (79.3)

وهى عبارة قوية رغم أنها متوسطة لباقى عبارات البعد فى الترتيب حيث أن (50٪) من افراد العينة كانت إجاباتهم بدرجة كبيرة (38.5٪) كانت إجاباتهم بدرجة متوسطة (11.5٪) كانت إجاباتهم بدرجة ضعيفة وهذا يؤكد أن المديرين مقتنعون بأهمية التدريب عن بعد فى إتاحة الفرصة للقاء المستويات العليا عن طريق وسائل الاتصال الحديثة بسبب التقدم الكبير فى تكنولوجيا الاتصال حيث أصبح اللقاء عن طريق المؤتمرات عن بعد (الفيديوكونفرانس) والتحاور مع القيادات العليا.

- العبارة رقم (9) والتى مؤداها الإطلاع على الأبحاث والدوريات حديثة الظهور جاءت فى الترتيب العاشر حيث كان وزنها النسبى (236) والتقدير المئوى لها (78.7) وهى عبارة قوية أيضاً ولكنها متوسطة لترتيبها بالنسبة لعبارات البعد حيث ان (50.8٪) من أفراد العينة كانت إجاباتهم تحدث بدرجة كبيرة (35.4٪) كانت إجاباتهم بدرجة متوسطة (13.8٪) كانت إجاباتهم بدرجة ضعيفة مما يؤكد أهمية التدريب عن بعد فى الإطلاع على الأبحاث والدوريات حديثة الظهور بفضل التقدم التكنولوجى وذلك عن طريق البحث الذاتى عن طريق الإنترنت.

- العبارة رقم (12) والتى مؤداها أن هدف التعليم عن بعد هو الاستفادة من خبرات كبار المسئولين على مستوى الجمهورية جاءت فى الترتيب الحادى عشر حيث كان وزنها النسبى (235) والتقدير المئوى لها (78.3) وهى عبارة متوسطة حيث ان (48.5٪) من افراد العينة كانت إجاباتهم بدرجة كبيرة (38.5٪) كانت إجاباتهم بدرجة متوسطة (13٪) كانت إجاباتهم بدرجة ضعيفة مما يؤكد انه رغم التقدم العلمى فى شتى وسائل الاتصال إلا أن المديرين لم يستفيدوا من تجارب وخبرات كبار المسئولين على مستوى الجمهورية بالدرجة الكافية.

- العبارة رقم (11) والتى مؤداها أن هدف التدريب عن بعد هو تحقيق ديمقراطية الحوار بين المتدرب والمدرب مهما كان مركزة الوظيفى جاءت فى الترتيب الأخير حيث كان وزنها النسبى (188) والتقدير المئوى لها (62.7) وهى عبارة ضعيفة حيث أن (38.5٪) من افراد العينة كانت إجاباتهم بدرجة كبيرة (11.5٪) كانت إجاباتهم بدرجة متوسطة (50٪) كانت إجاباتهم بدرجة ضعيفة مما يؤكد أن التدريب عن بعد لم يحقق ديمقراطية الحوار وهذا راجع أما لرهبة المتدربين فى التحاور مع المراكز الوظيفية العليا أو عدم إعطائهم الفرصة فى المشاركة والحوار ويؤكد ذلك ما أسفرت عنه المقابلات الشخصية مع بعض القيادات التعليمية.

وفى ضوء هذا التحليل يمكن ترتيب الأهداف التى يمكن أن يحققها التدريب عن بعد كما يلى:

1. الإطلاع على أحدث القرارات واللوائح فى أسرع وقت ممكن وفور صدورها.
2. تدريب أكبر عدد ممكن من المتدربين فى وقت واحد.
3. الاطلاع على كل ما هو جديد فى مجال العلم والإدارة.
4. تدريب أكبر عدد ممكن بأقل تكلفة ممكنة.
5. ينقل الدارسين من الخبرة الضيقة داخل المحافظة إلى مجال أوسع واكبر.
6. الاستفادة من تجارب الآخرين على المستوى العالمى والمحلى.
7. مواجهة تحديات المستقبل وثورة المعلومات.
8. اكتساب المهارات والخبرات المتنوعة فى فترة زمنية قصيرة.

9. إتاحة الفرصة للقاء المستمر بين المستويات العليا والقاعدة العريضة من العاملين.

10. الاضطلاع على الأبحاث والدوريات حديثة الظهور.

11. الاستفادة من خبرات كبار المسئولين على مستوى الجمهورية.

12. تحقيق ديمقراطية الحوار بين المتدرب والمدرب مهما كان مركزه الوظيفى.

البعد الثانى : محتوى التدريب عن بعد :

- ويندرج تحت هذا البعد 7 عبارات تبدأ من 13- 19 وقد جاءت هذه العبارات لتوضح درجة الرضا لدى المديرين عن الموضوعات والخبرات التى يحتويها برنامج التدريب عن بعد فى ضوء آراء أفراد العينة والذين سبق لهم التدريب من خلال التدريب عن بعد وكما يوضحها الجدول رقم (10).

جدول رقم (9)

يوضح محتوى التدريب عن بعد وما يعتمد عليه

م	العبارة	بدرجة كبيرة		بدرجة متوسطة		بدرجة ضعيفة		التقدير الرقمي	الوزن النسبي	التقدير المئوي	ترتيب العبارة	قوة العبارة
		ك	%	ك	%	ك	%					
13	يعتمد على الناحية النظرية أكثر من العملية	202	77,7	44	16,9	14	5,4	708	272	90.7	1	قوية
14	الموضوعات تهدف إلى الربط بين المدرسة والبيئة	150	57,7	60	23,1	50	19,2	620	238	79,3	5	متوسطة

15	يعتمد على التنوع فى الموضوعات	146	56.1	100	38.5	14	5.4	652	250	83.3	4	متوسطة
16	تهتم بكل المشكلات الخاصة بالعملية الإدارية من الواقع	92	35.4	119	46.2	49	18.8	563	216	72	7	ضعيفة
17	مضمون المحاضرة يعد طبقاً لما تراه المستويات العليا دون النقد للمتدرب	192	73.8	61	23.5	7	2.7	705	271	90.3	2	قوية
18	تشمل جميع نواحي العمل الذى تقوم به من تخطيط وتنظيم ورقابة	100	38.4	112	43.1	48	18.5	572	220	73.3	6	ضعيفة
19	يساعد فى حل المشكلات التى تواجهني بأسلوب علمي حديث	152	58.5	100	38.5	8	3	664	255	85	3	قوية

العبارة رقم (13) والتى مؤداها أن المحتوى يعتمد على الناحية النظرية أكثر من العملية جاءت فى الترتيب الأول حيث كان وزنها النسبى (272) والتقدير المئوى لها (90.7) وهى عبارة قوية حيث ان (77.7٪) من أفراد العينة كانت إجاباتهم بدرجة كبيرة (16.9٪) كانت إجاباتهم بدرجة متوسطة (5.4٪) كانت إجاباتهم بدرجة ضعيفة مما يؤكد أن محتوى التدريب يتسم بالطابع النظرى على حساب الناحية العملية.

- العبارة رقم (17) والتى مؤداها مضمون المحاضرة يعد طبقاً لما تراه المستويات العليا دون النقد للمتدرب جاءت فى الترتيب الثانى حيث كان وزنها النسبى (271) والتقدير المئوى لها (90.3) وهى عبارة قوية حيث أن (73.8٪) من أفراد العينة كانت إجاباتهم بدرجة كبيرة (23.5٪) كانت إجاباتهم بدرجة متوسطة (2.7٪) كانت إجاباتهم بدرجة ضعيفة مما

يؤكد أن مضمون المحاضرة لم يوضع طبقاً لاحتياجات المتدربين ولكن طبقاً لما تراه المستويات العليا علماً بأن المديرين هم المسئولون عن تنفيذ السياسة التعليمية لذا فكان من الأفضل أن تعد البرامج طبقاً لاحتياجاتهم التدريبية حتى يحقق التدريب عن بعد أهدافه فى ضوء مستحدثات العصر.

- العبارة رقم (19) والتى مؤداها يساعد فى حل المشكلات التى تواجهنى بأسلوب علمى جاءت فى الترتيب الثالث حيث كان وزنها النسبى (255) وتقديرها المئوى (85) وهى عبارة قوية حيث أن (58.5٪) من أفراد العينة كانت إجاباتهم بدرجة كبيرة (38.5٪) كانت إجاباتهم بدرجة متوسطة (3٪) كانت إجاباتهم بدرجة ضعيفة مما يؤكد أن المديرين مقتنعون بأهمية التدريب عن بعد فى حل المشكلات التى تواجههم بأسلوب علمى حديث رغم أنه يتسم بالناحية النظرية وذلك عن طريق الإطلاع على الأبحاث والدوريات الحديثة والإطلاع على كل ما هو جديد فى مجال العلم والإدارة والاستفادة من تجارب الآخرين على المستوى العالمى.

- العبارة رقم (15) والتى مؤداها أن محتوى التدريب عن بعد يعتمد على التنوع فى الموضوعات جاءت فى الترتيب الرابع حيث كان وزنها النسبى (250) والتقدير المئوى لها (83.3) وهى عبارة قوية رغم أنها متوسطة فى الترتيب لباقى عبارات البعد حيث أن (56.1٪) من أفراد العينة كانت إجاباتهم بدرجة كبيرة (38.5٪) كانت إجاباتهم بدرجة متوسطة (5.4) كانت إجاباتهم بدرجة ضعيفة مما يؤكد أن محتوى التدريب عن بعد برغم أنه يعتمد على الناحية النظرية إلا إنه متنوع فى موضوعاته.

- العبارة رقم (14) والتى مؤداها الموضوعات تهدف إلى الربط بين المدرسة والبيئة جاءت فى الترتيب الخامس حيث كان وزنها النسبى (238)

والتقدير المئوى لها (79.3) وهى عبارة قوية رغم أنها متوسطة بالنسبة لباقى العبارات حيث أن (57.7٪) من أفراد العينة كانت إجاباتهم بدرجة كبيرة (60٪) كانت إجاباتهم بدرجة متوسطة (19.2٪) كانت إجاباتهم بدرجة ضعيفة مما يؤكد أن موضوعات التدريب عن بعد تهدف إلى الربط بين المدرسة وما حولها بالبيئة.

- العبارة رقم (18) والتى مؤداها يشمل جميع نواحى العمل الذى أقوم به من تخطيط وتنظيم ورقابة جاءت فى الترتيب السادس حيث كان وزنها النسبى (220) والتقدير المئوى لها (73.3) وهى عبارة ضعيفة حيث أن (38.4٪) من أفراد العينة كانت إجاباتهم بدرجة كبيرة (43.1٪) كانت إجاباتهم بدرجة متوسطة (18.5٪) كانت إجاباتهم بدرجة ضعيفة مما يؤكد أن الموضوعات لا تراعى الأعمال التى يقوم بها المديرون داخل المدرسة ولكنها تنظر إلى الربط بالمدرسة وخارجها حيث أنها توضع وفق ما تراه المستويات العليا علماً بأنه كان يحب النظر للعمل الذى يقوم به المدير أولاً.

- العبارة رقم (16) والتى مؤداها يهتم بحل المشكلات الخاصة بالعملية الإدارية من الواقع جاءت فى الترتيب الأخير حيث كان وزنها النسبى (216) والتقدير المئوى لها (72) وهى عبارة ضعيفة حيث أن (35.4٪) من أفراد العينة كانت إجاباتهم بدرجة كبيرة (46.2٪) كانت إجاباتهم بدرجة متوسطة (18.8٪) كانت إجاباتهم بدرجة ضعيفة مما يؤكد أن الموضوعات ومحتوى التدريب لم تنظر إلى مشكلات الواقع والخاص بالعملية الإدارية نظراً لأنها لم تعد طبقاً لاحتياجات المتدربين.

ومن التحليل السابق يلاحظ ما يلى :

- العبارة رقم (13،17) جاءت قوية وذلك يدل على اعتماد البرامج التدريبية على الأسلوب النظرى على حساب العملى وأن المضمون لا يراعى احتياجات المتدربين وهذا لا يقلل من اهمية التدريب عن بعد ولكنه سوء فى التخطيط له وعدم مراعاة الاحتياجات التدريبية للمتدربين وكذلك عدم سرد المشكلات من واقع العملية التعليمية التى تقابل المديرين والعمل على تدريبهم على حلها بأسلوب علمى وفق خبرات عالمية فى ظل التقدم العلمى والتكنولوجى الذى يتيح الإطلاع على كل ما هو جديد فى مجال العلم والمعرفة والإطلاع على خبرات بعض الدول فى عصر يتسم بالعولمة والكونية بفضل وسائل الاتصال الحديثة التى جعلت من العالم قرية واحدة.

وبعد هذا التحليل يمكن ترتيب عبارات محتوى التدريب كما يلى :

1. أن التدريب عن بعد مازال يعتمد على الناحية النظرية أكثر من العملية.
2. مضمون المحاضرة يعد طبقاً لما تراه المستويات العليا من النظر للمتدريب.
3. يساعد فى حل المشكلات التى تواجه المتدرب بأسلوب علمى حديث.
4. يعتمد على التنوع فى الموضوعات.
5. الموضوعات تهدف إلى الربط بين المدرسة والبيئة.
6. يشمل جميع نواحى العمل الذى يقوم به القائد التعليمى من تخطيط وتنظيم ورقابة.

البعد الثالث : أساليب التدريب عن بعد ووسائله :

• ويندرج تحت هذا البعد 7 عبارات تبدأ من 20- 26 وقد جاءت هذه العبارات لتوضح الأساليب المستخدمة فى التدريب عن بعد من واقع آراء المديرين ومدى استخدامها فى تدريبهم كما يوضحها الجدول التالى :

من تحليل البيانات الواردة فى الجدول رقم (11) يتضح أن :

جدول رقم (10)

يوضح أساليب التدريب عن بعد ووسائله ومدى استخدامها فى تدريب القيادات التعليمية

م	العبارة	بدرجة كبيرة		بدرجة متوسطة		بدرجة ضعيفة		التقدير الرقمي	الوزن النسبي	التقدير المئوي	ترتيب العبارة	قوة العبارة
		ك	%	ك	%	ك	%					
20	يتم التدريب عن طريق : -الفيديو كونفرانس -الانترنت -الراديو والتليفزيون -البريد الإلكتروني (وسائل أخرى)0	235 15 10 -	90.4 %5.8 %3.8 -									
21	القاعات مجهزة على أعلى مستوى مما يجعل تلقي المعلومة ميسر	145	55.8	100	38.5	15	2.7	650	250	83.3	2	قوية
22	تستخدم الوسائل السمعية والبصرية	190	73.1	64	24.6	6	2.3	704	270	90	1	قوية
23	تتوفر في مكان التدريب جميع وسائل الإيضاح المساعدة	140	53.8	82	31.6	38	12.6	622	239	79.7	3	قوية
24	الوسائل التوضيحية تجذب انتباه المتدرب	140	53.8	72	27.7	48	18.5	612	235	78.3	5	قوية
25	الوسائل مناسبة لطبيعة الموضوعات التي تدرس في البرنامج	138	53.1	80	30.8	42	16.1	616	236	78.7	4	قوية
26	تستخدم الوسائل التكنولوجية التي تناسب الثورة المعلوماتية في الاتصال المستمر بكل مصادر المعرفة	100	38.5	49	18.8	111	42.7	509	195	65	6	ضعيفة

العبارة الأولى توضح أن :

- 90.4٪ من افراد العينة تم تدريبهم عن طريق الفيديوكونفرانس.
- 5.8٪ من افراد العينة تم تدريبهم عن طريق الأنترنت.
- 3.8٪ من افراد العينة تم تدريبهم عن طريق الراديو والتليفزيون.

• العبارة رقم (22) والتى مؤداها تستخدم الوسائل السمعية والبصرية فى التدريب عن بعد جاءت فى الترتيب الأول حيث كان وزنها النسبى (270) والتقدير المئوى لها (90) وهى عبارة قوية حيث ان (73.1٪) من افراد العينة كانت إجاباتهم بدرجة كبيرة (24.6٪) كانت إجاباتهم بدرجة متوسطة (2.3٪) كانت إجاباتهم بدرجة ضعيفة وهذا دليل قوى على أهمية التدريب عن بعد فى استخدامه الوسائل السمعية والبصرية لما لها من أهمية فى نجاح عملية التدريب.

• العبارة رقم (21) والتى مؤداها القاعات مجهزة على أعلى مستوى مما يجعل تلقى المعلومة ميسرة جاءت فى الترتيب الثانى حيث كان وزنها النسبى (250) والتقدير المئوى لها (83.3) وهى عبارة قوية حيث ان (55.8٪) من أفراد العينة كانت إجاباتهم بدرجة كبيرة (38.5) كانت إجاباتهم بدرجة متوسطة (2.7٪) كانت إجاباتهم بدرجة ضعيفة مما يؤكدان المديرين مقتنعون بالقاعات التى يتم فيها التدريب عن بعد وأنها مجهزة على أعلى مستوى وهذا يجعل المعلومة ميسرة ويسهل البحث عنها ومدى اهتمام وزارة التربية والتعليم بتجهيز هذه القاعات لتسهيل عملية التدريب.

• العبارة رقم (23) والتى مؤداها تتوفر فى مكان التدريب جميع وسائل الإيضاح المساعدة جاءت فى الترتيب الثالث حيث كان وزنها النسبى (239) والتقدير المئوى لها (79.7) وهى عبارة قوية حيث ان (53.8) من افراد العينة كانت إجاباتهم بدرجة كبيرة (31.6٪) كانت إجاباتهم بدرجة

متوسطة (12.6٪) كانت إجابتهم بدرجة ضعيفة مما يؤكد أن المديرين مقتنعون بتوافر الوسائل المساعدة فى قاعات التدريب.

- العبارة رقم (25) والتى مؤداها أن الوسائل مناسبة لطبيعة الموضوعات التى تدرس فى البرنامج جاءت فى الترتيب الرابع حيث كان وزنها النسبى (236) والتقدير المئوى لها (78.7) وهى عبارة قوية حيث أن (53.1٪) من افراد العينة كانت إجاباتهم بدرجة كبيرة (30.8٪) كانت إجاباتهم بدرجة متوسطة (16.1) كانت إجابتهم بدرجة ضعيفة مما يؤكد أن الوسائل التى تستخدم فى التدريب عن بعد مناسب لطبيعة الموضوعات التى يتم توصيلها لهم.

- العبارة رقم (24) والتى مؤداها الوسائل التوضيحية تجذب انتباه المتدرب جاءت فى الترتيب الخامس حيث كان وزنها النسبى (235) والتقدير المئوى لها (78.3) وهى عبارة قوية حيث أن (53.8٪) من أفراد العينة كانت إجاباتهم بدرجة كبيرة (27.7٪) كانت إجاباتهم بدرجة متوسطة (18.5٪) كانت إجاباتهم بدرجة ضعيفة مما يؤكد أن المديرين مقتنعون بأهمية الوسائل التوضيحية المستخدمة فى التدريب عن بعد حيث أنها تجذب انتباه المتدرب وبذلك لا ينشغل بشيء سوى تلقى المعلومات والخبرات التى تقدم له.

- العبارة رقم (26) والتى مؤداها تستخدم الوسائل التكنولوجية التى تناسب الثورة المعلوماتية فى الاتصال المستمر بكل مصادر المعرفة، جاءت فى الترتيب الأخير حيث كان وزنها النسبى (195) والتقدير المئوى لها (65) وهى عبارة ضعيفة حيث أن (38.5٪) من أفراد العينة كانت إجاباتهم تستخدم بدرجة كبيرة (18.8٪) كانت إجاباتهم بدرجة متوسطة (72.7٪) كانت إجاباتهم بدرجة ضعيفة وهذا يعطى دلالة على انه رغم تجهيز القاعات على

أعلى مستوى وتوافر الوسائل السمعية والبصرية والوسائل المساعدة التى تناسب البرامج إلا أن الوسائل التكنولوجية للكشف عن المعلومة ووسائل الاتصال الموجودة عديمة الاستعمال وهذا راجع إلى خوف المسئولين على هذه الوسائل وكأنها موضوعة للعرض فقط وليس للاستعمال مما يؤثر على عملية التدريب عن بعد ويقلل من جدواها فى تحقيق أهدافها وهو اكتساب مهارات وخبرات جديدة لم تكن متوفرة من قبل فليست العبرة بشراء المعدات والوسائل التكنولوجية وإنما استثمارها فى إعداد العنصر البشرى وتدريب القيادات التعليمية.

وبعد تحليل العبارات الخاصة بأساليب التدريب عن بعد ووسائله ومدى استخدامها فى تدريب القيادات يمكن ترتيبها كما يلى :

1- يتم التدريب عن طريق الأساليب الآتية :

- التدريب عن طريق الفيدوكونفراس بنسبة 90٪0
- الانترنت بنسبة 5.8٪0
- الراديو والتليفزيون بنسبة 3.8٪0
- البريد الإلكترونى لا يتم التدريب عن طريقه.

2- تستخدم الوسائل السمعية والبصرية.

3- القاعات مجهزة على أعلى مستوى مما يجعل تلقى المعلومة ميسر.

4- الوسائل المناسبة لطبيعة الموضوعات التى تدرس فى البرنامج.

5- الوسائل التوضيحية تجذب انتباه المتدرب.

6- تتوافر فى مكان التدريب جميع وسائل الإيضاح المساعدة.

7- تستخدم الوسائل التكنولوجية التى تناسب الثورة المعلوماتية فى الاتصال المستمر بكل مصادر المعرفة.

البعد الرابع : المحاضرون فى التدريب عن بعد :

- ويندرج تحت هذا البعد (8) عبارات تبدأ من (27 : 34) وقد اتت هذه العبارات لكى تبرز وتوضح مدى كفاءة المحاضرين فى التدريب عن بعد للقيادات التعليمية ومدى احتياجه من المحاضرين المتخصصين فى عملية التدريب وكذلك مدى قدرة المحاضر فى استخدام الوسائل المساعدة فى عملية التدريب وذلك فى ضوء آراء أفراد العينة.

من تحليل البيانات الواردة فى الجدول (12) يتضح ان :

جدول رقم (281)

المحاضرون فى التدريب

م	العبارة	بدرجة كبيرة		بدرجة متوسطة		بدرجة ضعيفة		التكرار الرقمى	الوزن النسبى	التقدير المئوى	ترتيب العبارة	قوة العبارة
		ك	%	ك	%	ك	%					
27	المحاضرون على أعلى مستوى من الكفاءة العلمية	144	55.4	98	37.7	18	6.9	646	248	82.7	2	قوية
28	يحتاج إلى أقل عدد ممكن من المحاضرين	192	73.9	52	20	16	6.2	696	267	89	1	قوية
29	يتم عرض الموضوعات بطريقة جذابة	118	45.4	116	44.6	26	10	612	235	78.3	5	متوسطة
30	يستخدم المدرب أكثر من أسلوب فى توضيح المعلومة	110	42.3	112	43.1	38	14.6	592	227	75.7	6	متوسطة
31	ضيق صدر المدرب بكثرة المناقشات	66	25.4	110	42.3	84	32.3	502	193	64.3	8	ضعيفة
32	انشغال المدرب بضرورة تغطية جميع المحاضرات مبتعدة عن الحوار والمناقشة	145	55.8	84	32.3	31	11.9	634	243	81	4	قوية
33	المحاضرون متخصصون فى علم الموضوع أو المجال الذى أعد من أجله التدريب	142	54.6	96	36.9	22	8.5	640	246	82	3	قوية
34	لديهم المهارة فى استخدام الوسائل المساعدة لعملية التدريب	100	38.5	110	42.3	50	19.2	570	219	73	7	متوسطة

- العبارة رقم (28) والتى مؤداها التدريب عند بعد يحتاج إلى أقل عدد ممكن من المحاضرين جاءت فى الترتيب الأول حيث كان وزنها النسبى (267) والتقدير المئوى لها (89) وهى عبارة قوية حيث ان (73.9) من افراد العينة كانت إجاباتهم بدرجة كبيرة (20٪) كانت إجابتهم بدرجة متوسطة

(6.2٪) كانت إجابتهم بدرجة ضعيفة مما يؤكد على أن التدريب عن بعد يحتاج إلى أعداد قليلة من المدربين حيث يمكن للمدرب الواحد أن يدرب أعداد كبيرة من المديرين وفى أكثر من محافظة كما يحدث عن طريق الفيديوكونفرانس وهذا عكس التدريب التقليدى الذى يحتاج لأعداد كبيرة من المحاضرين فى كل مركز تدريب مما يؤكد على أهمية التدريب عن بعد.

- العبارة رقم (27) والتى مؤداها أن المدربين فى التدريب عن بعد على أعلى مستوى من الكفاءة العلمية جاءت فى الترتيب الثانى حيث كان وزنها النسبى (248) والتقدير المئوى لها (82.7) وهى عبارة قوية حيث أن (55.4٪) من أفراد العينة كانت إجاباتهم بدرجة كبيرة (37.7٪) كانت إجابتهم بدرجة متوسطة (6.9٪) كانت إجاباتهم بدرجة ضعيفة مما يؤكد أن المديرية مجتمعون بأن المحاضرون فى التعليم عن بعد يتميزون بمستوى عالى من الكفاءة العلمية وذلك نظراً لأنه لا يحتاج إلى أعداد كبيرة وبالتالى يمكن اختيار المتميزين من المحاضرين بالكفاءة العلمية العالية

- العبارة رقم (33) والتى مؤداها المدربون المتخصصون فى نفس الموضوع أو المجال الذى أعد من أجله التدريب. جاءت فى الترتيب الثالث حيث أن (54.1٪) من أفراد العينة كانت إجاباتهم بدرجة كبيرة و(36.9٪) كانت إجاباتهم بدرجة متوسطة و(58.5٪) كانت إجاباتهم بدرجة ضعيفة مما يؤكد أنه عن طريق التدريب عن بعد يمكن اختيار المحاضرين المتخصصين لكل مجال من مجالات التدريب وحسب الأهداف المرجوة منه.

- العبارة رقم (32) والتى مؤداها انشغال المدرب بضرورة تغطيه جميع المحافظات تبعدة عن الحوار والمناقشة جاءت فى الترتيب الرابع حيث كان

وزنها النسبى (243) والتقدير المئوى لها (81) وهى عبارة قوية حيث أن (55.8٪) من افراد العينة كانت إجاباتهم بدرجة كبيرة (32.3٪) كانت إجاباتهم بدرجة متوسطة (11.9٪) كانت إجاباتهم بدرجة ضعيفة مما يؤكد أنه نظراً لما يتمتع به التدريب عن بعد فى تدريب أكبر عدد ممكن من المتدربين وفى جميع المحافظات وبأقل عدد ممكن من المدربين فلا يستطيع المدرب أن يناقش ويحاور العدد الكافى فى كل محافظة وهذا يبعده عن الحوار والمناقشة حيث لا يستطيع تغطية جميع المحافظات فى الوقت المحدد للبرنامج التدريبى وهذا يؤكد ما أسفرت عنه المقابلات الشخصية مع بعض القيادات التعليمية التى تم تدريبهم عن طريق التعليم عن بعد.

- العبارة رقم (29) والتى مؤداها يتم عرض الموضوعات بطريقة جذابة جاءت فى الترتيب الخامس حيث كان وزنها النسبى (235) والتقدير المئوى لها (89) وهى عبارة متوسطة حيث أن (45.4٪) من افراد العينة جاءت إجاباتهم بدرجة كبيرة (44.6٪) جاءت إجاباتهم بدرجة متوسطة (10٪) كانت إجاباتهم بدرجة ضعيفة وهذا راجع إلى أن التدريب عن بعد مازال يعتمد على إلقاء المحاضر أى أنه يعتمد على الناحية النظرية.

- العبارة رقم (30) والتى مؤداها يستخدم المدرب أكثر من أسلوب فى توضيح المعلومة جاءت فى الترتيب الثالث حيث كان وزنها النسبى 227 والتقدير المئوى لها 75.7 وهى عبارة متوسطة حيث أن 42.3٪ من افراد العينة كانت إجاباتهم بدرجة كبيرة و43.1٪ كانت إجاباتهم بدرجة متوسطة و14.6٪ كانت إجاباتهم بدرجة ضعيفة مما يؤكد أنه رغم التقدم العلمى والتكنولوجى إلا أن المحاضر فى التدريب عن بعد مازال يستخدم أسلوب المحاضرة والإلقاء دون التنوع فى الأساليب التدريبية التى تحقق أهداف

التدريب وهذا راجع إما لضيق وقت المحاضرة أو عدم قدرة المحاضر على استخدام أساليب أخرى.

- العبارة رقم (34) والتى مؤداها أن المحاضرين لديهم المهارة فى استخدام الوسائل المساعدة لعملية التدريب جاءت فى الترتيب السابع حيث كان وزنها النسبى (219) والتقدير المئوى لها (73) وهى عبارة متوسطة حيث ان (38.5٪) من افراد العينة كانت إجاباتهم بدرجة كبيرة (42.3٪) كانت إجاباتهم بدرجة متوسطة (19.2٪) كانت إجاباتهم بدرجة ضعيفة مما يؤكد أن بعض المديرين غير مقتنعين بمهارة المحاضر فى استخدام الوسائل المساعدة لعملية التدريب وهذا راجع إلى عدم تدريبه على استخدام هذه الوسائل حتى تكون عوناً له فى عملية تدريب القيادات التعليمية حيث ليس لديهم المهارة فى استخدامها أثناء التدريب.

- العبارة رقم (31) والتى مؤداها ضيق صدر المدرب بكثرة المناقشات جاءت فى الترتيب الأخير حيث كان وزنها النسبى (193) والتقدير المئوى لها (64.3) وهى عبارة ضعيفة حيث ان (25.4) من افراد العينة كانت بدرجة ضعيفة مما يؤكد أن المحاضرين لديهم الرغبة فى المناقشات والحوار مع المديرين ولكن ضيق الوقت هو الذى لا يسمح له بعدم المناقشة حيث انشغاله بضرورة تغطية جميع المحافظات أى أن عدم الحوار والمناقشة ليس من جانب المحاضرين.

وفى ضوء تحليل نتائج هذا البعد يمكن ترتيب العبارات كما يلى :

1. أن التدريب عن بعد يحتاج إلى أقل عدد ممكن من المدربين.
2. المدربون فى التدريب عن بعد على أعلى مستوى من الكفاءة العلمية.

3. المدربون متخصصون فى نفس الموضوع أو المجال الذى أعد من أجله التدريب.
4. أن انشغال المدرب بضرورة تغطية جميع المحافظات تبعده عن الحوار والمناقشة.
5. يتم عرض الموضوعات بطريقة جذابة.
6. فى التدريب عن بعد يستخدم المدرب أكثر من أسلوب فى توضيح المعلومة.
7. المدربون لديهم المهارة فى استخدام الوسائل المساعدة لعملية التدريب.
8. ضيق صدر المدرب بكثرة المناقشات.

البعد الخامس : معوقات التدريب عن بعد :

ويندرج تحت هذا البعد : عبارات تبدأ من 35- 43 وقد أتت هذه العبارات لتوضح المعوقات التى تحقق التدريب عن بعد فى تحقيق أهدافه فى ضوء آراء أفراد العينة وكما يوضحها الجدول التالى :

جدول رقم (12)
يوضح أهم معوقات التدريب عن بعد

م	العبارة	بدرجة كبيرة		بدرجة متوسطة		بدرجة ضعيفة		التقرير الرقمى	الوزن النسبى	التقدير المئوى	ترتيب العبارة	قوة العبارة
		ك	%	ك	%	ك	%					
35	-عدم وضوح الصورة المعروضة عن طريق الفيديوكونفرانس لبعض المحافظات	130	50	92	35.4	38	14.6	612	235	78.3	8	متوسطة
36	-وجود بعض العيوب الفنية التى تعوق استكمال البرنامج	132	50.8	98	37.7	30	11.5	622	239	79.7	7	متوسطة
37	-كثرة عدد المتدربين من مختلف المستويات	142	54.6	94	36.2	24	9.2	638	245	81.7	6	متوسطة
38	-أوقات التدريب لا تتناسب مع مواعيد العمل	200	76.9	42	16.2	18	6.9	702	270	90	2	قوية
39	-عدم إتاحة الفرص لأكبر عدد ممكن من المتدربين للمناقشة والحوار	200	76.9	50	19.2	10	3.9	710	273	91	1	قوية
40	-ينقصها التخطيط الجيد والإعداد الأفضل	190	73.1	48	18.5	22	8.4	688	264	88	4	قوية
41	-صعوبة التقييم فى نهاية الدورة	180	69.2	60	23.1	20	7.7	680	261	87	5	قوية
42	-صعوبة متابعة المتدربين فى أماكن عملهم للوقوف على نتائج التدريب	192	73.8	52	20	16	6.2	696	267	89	3	قوية
43	-عملية الإشراف بكل قاعة غير مؤهلة للقيام بدورها	110	42.3	84	32.3	66	25.4	564	216	72	9	ضعيفة

من تحليل البيانات الواردة بالجدول يتضح أن :

- العبارة رقم (39) والتى مؤداها عدم إتاحة الفرصة لأكبر عدد من المتدربين للمناقشة والحوار جاءت فى الترتيب الأول حيث كان وزنها النسبى 273 والتقدير المئوى لها 91 وهى عبارة قوية حيث أن 76.9٪ من أفراد العينة جاءت إجاباتهم بدرجة كبيرة 19.2٪ جاءت إجاباتهم بدرجة متوسطة

(3.9٪) بدرجة ضعيفة مما يؤكد أن أهم معوقات التدريب عن بعد فى تحقيق أهدافه وهو عدم إتاحة الفرصة لأكبر عدد ممكن من المديرين فى الحوار والمناقشة والاستفسار عن الحلول لبعض المشكلات التى تواجههم اثناء تأدية عملهم فى مدارسهم وهذا قد يكون راجع إلى كثرة عدد المتدربين وبالتالى لا يستطيع المحاضر الرد على أسئلة أكبر عدد منهم.

- والعبارة رقم (38) والتى مؤداها أوقات التدريب لا تتناسب مع مواعيد العمل جاءت فى الترتيب الثانى حيث كان وزنها النسبى (270) والتقدير المئوى لها (90) وهى عبارة قوية حيث ان (76.9٪) من أفراد العينة كانت إجاباتهم بدرجة كبيرة (16.2٪) جاءت إجاباتهم بدرجة متوسطة (6.9٪) جاءت إجاباتهم بدرجة ضعيفة مما يؤكد أن المديرين غير مقتنعين بالأوقات التى يتم فيها التدريب حيث أنها لا تتناسب مع مواعيد العمل وهذا يؤثر على سير العملية التعليمية فى مدارسهم وهذا يؤكد ما أسفرت عند المقابلات الشخصية مع بعض القيادات التعليمية.

- العبارة رقم (42) والتى مؤداها صعوبة متابعة المتدربين فى أماكن عملهم للوقوف على نتائج التدريب، جاءت فى الترتيب الثالث حيث كان وزنها النسبى (267) والتقدير المئوى لها (89) وهى عبارة قوية حيث ان (73.8٪) من أفراد العينة كانت إجاباتهم بدرجة كبيرة (20٪) كانت إجاباتهم بدرجة متوسطة (6.2٪) جاءت إجاباتهم بدرجة ضعيفة مما يؤكد صعوبة متابعة المتدربين بعد انتهاء الدورة التدريبية فى أماكن عملهم للوقوف على اثر التدريب وما أحدثه من تغير فى سلوك ومهارات وخبرات المتدربين فى عملهم ومقارنة النتائج بما قبل التدريب وبعده.

- العبارة رقم (40) والتى مؤداها ينقصه التخطيط الجيد والإعداد الأفضل جاءت فى الترتيب الرابع حيث كان وزنها النسبى (264) والتقدير المئوى

لها (88) وهى عبارة قوية حيث ان (73.1) من افراد العينة جاءت إجاباتهم بدرجة كبيرة (18.5٪) جاءت إجاباتهم بدرجة متوسطة (8.4) جاءت إجاباتهم بدرجة ضعيفة مما يؤكد أنه رغم أهمية التدريب عن بعد وما يؤديه من أهداف فى ظل التقدم التكنولوجى والمعرفى إلا انه ما زال ينقصه تخطيط جيد وإعداد أفضل لبرنامج التدريبى وذلك من حيث اختيار الوقت والزمان والمكان والمدربين والتقييم أى كل ما يلزم من مراحل التدريب حتى يؤدى أهدافه المرغوبة لأعداد القيادات الواعية المجددة والمبتكرة.

- العبارة رقم (41) والتى مؤداها صعوبة التصميم فى نهاية الدورة، جاءت فى الترتيب الخامس حيث كان وزنها النسبى (261) والتقدير الرقمى لها (88) وهى عبارة قوية حيث أن (69.2٪) من أفراد العينة كانت إجاباتهم بدرجة كبيرة (23.1) كانت إجاباتهم بدرجة متوسطة (7.7٪) كانت إجاباتهم بدرجة ضعيفة مما يؤكد أن هناك صعوبة فى تقييم المتدربين بعد انتهاء الدورة وإذا حدث تقييم فإنه تقييم شكلى لا يحدد مدى أثر البرنامج التدريبى للمدبرين وهذا راجع أن التدريب يتم على مستوى الجمهورية فى وقت واحد مما يصعب معه التقييم بسبب كثرة المتدربين.

- العبارة رقم (37) والتى مؤداها كثرة عدد المتدربين من مختلف المستويات، جاءت فى الترتيب السادس حيث كان وزنها النسبى (245) والتقدير المئوى لها (81.7) وهى عبارة متوسطة فى ترتيبها للعبارات ولكنها قوية بالنسبة لإجابات أفراد العينة حيث أن (54.6٪) من افراد العينة جاءت إجاباتهم بدرجة كبيرة (36.7٪) جاءت إجاباتهم بدرجة متوسطة (9.2٪) جاءت إجاباتهم بدرجة ضعيفة مما يؤكد أن اختلاف المستويات اثناء التدريب قد يجعله لا يؤدى الهدف المنشود منه حيث نجد فى الدورة الواحدة المديرين والنظار وأحياناً الوكلاء علماً بأن المسئوليات تختلف من مستوى لآخر

ولكن الدورة والبرنامج التدريبى واحد للجميع وهذا يجعل منهم من يستفيد من البرنامج ومن لا يستفيد منه.

- العبارة رقم (36) والتى مؤداها وجود بعض العيوب الفنية التى تعوق استكمال البرنامج جاءت فى الترتيب السابع حيث كان وزنها النسبى (239) والتقدير المئوى لها (79.7) وهى عبارة متوسطة حيث ان (50.8٪) من أفراد العينة جاءت إجاباتهم بدرجة كبيرة (37.7٪) جاءت إجابات بدرجة متوسطة (11.5٪) جاءت إجاباتهم بدرجة ضعيفة مما يؤكد أنه قد يحدث أحياناً وجود بعض العيوب الفنية فى شبكات الاتصال قد تعوق استكمال البرنامج التدريبى وأيضاً قد يحدث انقطاع التيار الكهربائى أثناء انعقاد الدورة وعدم وجود بعض المتخصصين لتصليح الأعطال التى قد تحدث مما قد يؤجل البرنامج التدريبى أو عدم استكماله.

- العبارة رقم (35) والتى مؤداها عدم وضوح الصورة لبعض المحافظات جاءت فى الترتيب الثامن حيث كان وزنها النسبى (235) والتقدير المئوى لها (78.3) وهى عبارة متوسطة حيث ان (50٪) من أفراد العينة كانت إجاباتهم بدرجة كبيرة (35.4٪) جاءت إجاباتهم بدرجة متوسطة (14.6٪) جاءت إجاباتهم بدرجة ضعيفة مما يؤكد انه فى بعض الأحيان لا تكون الصورة واضحة لبعض المحافظات والتى تبعد عن المركز الرئيسى الذى يتم عن طريقه التدريب.

- العبارة رقم (43) والتى مؤداها عملية الإشراف بكل غير مؤهل للقيام بدورها جاءت فى الترتيب الأخير حيث كان وزنها النسبى (216) والتقدير المئوى لها (72) وهى عبارة ضعيفة حيث ان (42.3٪) من افراد العينة جاءت إجاباتهم بدرجة كبيرة (32.3) جاءت إجاباتهم بدرجة متوسطة (25.3٪) جاءت إجاباتهم بدرجة ضعيفة مما يؤكد أن بعض المديرين غير مقتنعين

بعملية الإشراف فى كل قاعة وعدم وجود قائد إشرافى بكل قاعة يتم عن طريقه حسم الموقف وترتيب المناقشة لمن يرغب فى الإدلاء برأيه أو أن يرد على أسئلة المديرين بعد انتهاء الدورة نظراً لأن هذا النوع من التدريب وكما ذكرنا لا يتم فيه المناقشة والحوار لكثرة الأعداد.

وفى ضوء تحليل النتائج يمكن ترتيب معوقات التدريب عن بعد كما يلى :

1. عدم اتاحة الفرصة لأكبر عدد ممكن من المتدربين للمناقشة والحوار.
2. أوقات التدريب لا تتناسب مع مواعيد العمل.
3. صعوبة متابعة المتدربين فى مواقع عملهم للوقوف على نتائج التدريب.
4. ينقصه التخطيط الجيد والإعداد الأفضل.
5. صعوبة التقييم فى نهاية الدروة.
6. كثرة عدد المتدربين من مختلف المستويات.
7. وجود بعض العيوب الفنية التى تعوق استمرار البرنامج.
8. عدم وضوح الصورة المعروضة عن طريق الفيديوكونفرانس لبعض المحافظات.

النتائج الكلية :

من كل ما تقدم وفى ضوء العرض التفصيلى لنتائج الاستبيان توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج هى :

- قناعة القيادات التعليمية بأهمية التدريب عن بعد فى تحقيق الأهداف التى يعجز التدريب التقليدى عن تحقيقها.
- عن طريق التدريب عن بعد يمكن الإطلاع على كل ما هو جديد فى مجال العلم والإدارة نظراً لما يتمتع به من وسائل تكنولوجية حديثة.
- يؤدى التدريب عن بعد إلى اكتساب المهارات والخبرات المتنوعة.
- يساعد على تدريب أكبر عدد ممكن من المتدربين فى وقت واحد وبأقل تكاليف.
- يساعد على الإطلاع على أحدث القرارات واللوائح فور صدورها.
- يساعد على الإطلاع على الأبحاث والدوريات حديثة الظهور.
- يتيح الفرصة للقاء المستمر بين المستويات العليا والقاعدة العريضة من العاملين فى الحقل التعليمى.
- يشجع على التعليم الإيجابي وربط المعلومة كما يؤدى إلى التجريب والمشاهدة والاستنتاج والبحث الملموس.
- يساعد فى الاستفادة من خبرات الآخرين على المستوى المحلى والعالمى.
- يساعد فى حل المشكلات التى تواجه المديرين فى عملهم بأسلوب علمى حديث.
- إقامة وسيلة اتصال ذات طريق مزدوج بين المحاضر والمتدرب.
- يعتمد على التنوع فى الموضوعات التى تخص العملية التعليمية.

- يحتاج إلى اقل عدد ممكن من المدربين حيث يمكن لمحاضر واحد أن يدرب أكبر عدد ممكن وفى جميع محافظات الجمهورية فى وقت واحد عن طريق وسائل الاتصال الحديثة.
- يستقطب محاضرين على أعلى مستوى من الكفاءة والخبرة العلمية والمتخصصين فى مجال التدريب.
- يواجه تحديات المستقبل وثورة المعلومات.
- القاعات مجهزة على أعلى مستوى ومريحة للمتدرب مما يجعل تلقى المعلومة ميسر.
- يتلاءم مع متطلبات العصر وحتمية التطور السريع وعدم التخلف عن ركب الحضارة العالمى ومما سبق يتضح أهمية التدريب عن بعد حيث أنه يؤدى دوراً فعالاً فى تدريب القيادات التعليمية فى ضوء متطلبات العصر ويخلق القيادة الواعية والمبتكرة والمجددة لأساليب العمل والمتخذة القرارات بأسلوب علمى حديث لتحقيق التطور المنشود فى العملية التعليمية.

كما توصلت الدراسة إلى أن هناك معوقات قد تعوق التدريب عن بعد فى تحقيق هذه الأهداف من أهمها :

- مازال ينقصه ديمقراطية الحوار بين المتدرب والمستويات العليا حيث مازال هناك رهبة من جانب المديرين من المستويات العليا .
- يعتمد على الناحية النظرية مع قلة الاهتمام للبرامج التدريبية بالجوانب العملية والتطبيقية فى التدريب حيث مازالت تعتمد على أسلوب المحاضرة الإلقاء من جانب المحاضر.

- لا يراعى احتياجات المتدربين من القيادات التعليمية نظراً لأن مضمون المحاضرة يعد طبقا لما تراه المستويات العليا دون النظر للمتدرب.
- لا يهتم بحل المشكلات الخاصة بالعملية الإدارية من الواقع.
- مازالت هناك آليات ووسائل حديثة لا تهتم بتدريب القيادات التعليمية مثل الإذاعة والتليفزيون رغم أهميتها فى المجتمع.
- الوسائل التكنولوجية التى تناسب الثورة المعلوماتية لا تستخدم فى عملية التدريب حيث لا يستطيع المتدرب استخدام شبكة الإنترنت للبحث عن مصادر المعرفة.
- عدم التنوع فى استخدام الأساليب التى توضح المعلومة مثل الخرائط والرسوم.
- عدم تدريب المدربين على استخدام الوسائل المساعدة لعملية التدريب وبالتالى ليس لديه المهارة فى استخدامها.
- عدم وضوح الصورة لبعض المحافظات.
- وجود بعض الأعطال الفنية أثناء انعقاد الدورة مما يعوق استكمالها مثل انقطاع التيار الكهربائى وحدوث أعطال أخرى.
- عدم تناسب أوقات التدريب للمتدرب ومواعيد العمل.
- عدم إتاحة الفرصة للمتدرب فى المشاركة والحوار.
- عدم كفاية المدة الزمنية المخصصة لكل موضوع من موضوعات البرنامج التدريبى من ناحية إلى جانب المدة الزمنية المخصصة للبرنامج التدريبى ككل من ناحية أخرى.

- صعوبة التقييم فى نهاية الدورة التدريبية للمتدربين من القيادات التعليمية.

- صعوبة متابعة المتدربين فى أماكن عملهم للوقوف على أثر ونتائج التدريب.

- مركزية التدريب فالإدارة العامة للتدريب هى التى تخطط للعملية التدريبية على مستوى الجمهورية دون مراعاة للتباين فى المشكلات التعليمية من المحافظات.

- عدم وجود قائد إشرافى بكل قاعة للرد على أسئلة ومقترحات المديرين نظراً لعدم المشاركة والحوار أثناء التدريب مع المحاضر.

الفصل السادس

اولاً : نتائج وتوصيات

1- نتائج وتوصيات لاختيار القيادات التعليمية.

2- نتائج وتوصيات برامج التدريب التقليدية.

3- نتائج وتوصيات برامج التدريب عن بعد.

4- توصيات عامة.

5- اوجه الاستفادة من خبرات الدول فى التعليم عن بعد.

ثانياً : التصور المقترح :

- تصور مقترح لاستخدام التعليم عن بعد فى تدريب القيادات التعليمية.

أولاً : نتائج وتوصيات:

كشف هذا البحث فى إطاره النظرى والميدانى عن كثير من النتائج التى تستدعى وقفة مع التدريب بشتى أنواعه سواء كانت تقليدية أو مستحدثة، والتى فى ضوئها يمكن أن نستخلص مجموعة من التوصيات تكون بمثابة تصورات مقترحة يمكن من خلالها إحداث التفاعل والتكامل فيما بينهما من اجل الارتقاء بتدريب القيادات التعليمية والتى هى بمثابة الارتقاء بالعملية التعليمية وهى فيما يلى :

1- نتائج وتوصيات خاصة باختيار القيادات التعليمية :

- أساليب اختيار القيادة الموجودة حالياً وكذلك القرارات والتشريعات الخاصة بالاختيار لا تتماشى مع متغيرات العصر وما فرضه من تحديات، حيث أن النظم المتبعة فى عمليات الاختيار قاصرة ويغلب عليها عنصر الأقدمية فى العمل أو فى السن إلى جانب حضور برامج تدريبية شكلية.
- فى ظل هذه الأساليب فإن معظم الذين وصلوا إلى مراكز قيادية عن طريق الأقدمية لا يرحبون بقبول أى تغيير أو تعديل لما تعودوا على ممارسته.
- تدخل الاعتبارات الشخصية فى التقارير الرسمية التى هى شرط من شروط الترقيه.

ولذا يقترح الباحث مجموعة من التوصيات التى تخص أساليب اختيار القيادات التعليمية وهى :

- العمل على إصدار قرارات وتشريعات جديدة تتمشى مع متغيرات العصر تتضمن :

- إضافة شروط جديدة وفعالة تتمثل فى المقابلة الشخصية للمرشح للترقية أو الاختبارات الشخصية لكونها عناصر أساسية فى عملية الانتقاء وكذلك استخدام الاختبارات الموضوعية التى تساعد فى الكشف عن قدرات المتقدمين.
- فتح باب الترشيح أمام العناصر المتميزة من الشباب للتقدم لشغل الوظائف القيادية حتى يمكن الاستفادة منها فى التطوير.
- يجب حصول المتقدم على درجة علمية تعادل الماجستير فى الإدارة التعليمية طبقاً لما هو معمول به فى الدول المتقدمة مثل الولايات المتحدة الأمريكية وبريطانيا وغيرها من الدول، وإذا تساوت هذه الشروط مع أكثر من متقدم فيرجع إلى الأقدمية أو السن.
- أن يقدم المرشح أهم الإنجازات التى أداها فى وظيفته السابقة وكذلك تقديم مقترحات مستقبلية لتطوير الوحدة.

2- نتائج وتوصيات خاصة بتدريب القيادات التعليمية :

1- عن طريق الأساليب التقليدية :

كشف البحث فى إطاره النظرى والميدانى عن النتائج التالية :

● عزوف بعض المتدربين عن حضور برامج التدريب التقليدية لإحساسهم بعدم أهميتها لما يلى :

- أنها عرضة لحل المشكلات الشخصية أكثر منها استفادة من خبرات المدربين.
- عدم وجود رقابة على المدربين فيلقى ما يشاء بعيداً عن أهداف التدريب.
- ما ينفذ فى التدريب بعيداً عن الواقع وعن احتياجات المتدربين.

- بعد مكان انعقاد الدورة التدريبية.
- البرامج التدريبية فى التدريب التقليدى مكررة من دورة لأخرى وليس بها جديدة.
- عدم وجود حوافز مادية لاستثارة الدارسين.
- التركيز فيها على الحضور والانصراف دون الاهتمام بالمحاضرة.
- لا تراعى الفروق الفردية بين المتدربين.
- لا تصلح كوسيلة لصقل المهارات والخبرات.
- لا يستخدم فيها الوسائل التكنولوجية أو الوسائل المساعدة فى عملية التدريب.
- ضعف كفاءة المدربين بسبب اختيارهم العشوائى أو عن طريق المجاملات وعدم وجود معايير للاختيار.
- يغلب عليها الطابع النظرى.
- عدد المستفيدين فيها محدود فهى تحتاج لوقت كبير لتغطيه الإعداد الكثيرة المطلوب تدريبها.
- لا يتناسب وقت انعقادها مع المتدربين والعمل المدرسى.
- عدم تنوع أساليب التدريب واقتصارها على المحاضرات.
- عدم توافر مراكز التدريب الحديثة أو القاعات المعدة خصيصاً للتدريب.
- مركزية التدريب فالإدارة العامة للتدريب هى التى تخطط للعملية التدريبية على مستوى الجمهورية دون مراعاة التباين فى المشكلات التعليمية بين المحافظات.

- لا تتوافر فى عملية التقويم فى نهاية البرامج الأسس الموضوعية من حيث الشمول والاستمرارية والتنوع حيث يقتصر التقويم على نهاية البرنامج التدريبى.
- عدم متابعة المتدربين فى أماكن عملهم للوقوف على آثار التدريب.

• كما كشفت الدراسة على أن أساليب التدريب التقليدية لا تتماشى مع التطورات العالمية والثورة المعرفية والتكنولوجية وأن معظم أفراد العينة المستخدمة أبدت أن التدريب التقليدى لا يؤدى الهدف منه ويجب الاتجاه إلى أسلوب جديد يتناسب مع التطوير التربوى والاستفادة من الوسائل التكنولوجية ووسائل الاتصال الحديثة كما أكدت معظم الدراسات[356] على عدم ملاءمتها للمتدربين من ناحية وغير كافية للبرنامج التدريبى من ناحية أخرى وأن هذه الأساليب عجزت عن تحقيق الأهداف المرجوة منها.

3- نتائج وتوصيات خاصة للتدريب عن بعد :

أفرزت نتائج البحث عن أهمية تدريب القيادات التعليمية عن طريق وسائل الاتصال الحديثة (التدريب عن بعد) لما يلى :

• الإطلاع على كل ما هو جديد فى مجال العلم والإدارة نظراً لما تتمتع به من أساليب تكنولوجية حديثة.

• اكتساب المهارات والخبرات المتنوعة.

([356]) يمكن الرجوع إلى :
1- أيمن عبد المحسن عبد الرحمن : أساليب تدريب معلمي الحلقة الثانية من التعليم الأساسي، مرجع سابق، ص177 .
2- محمد السيد حسونة وكمال حسنى بيومى : القيادات الإشرافية فى التعليم الابتدائى، الإعداد والتدريب، مرجع سابق، ص125 .

- الإطلاع على أحدث القرارات واللوائح فور صدورها.
- تتيح الفرصة للقاء المستمر بين المستويات العليا والقاعدة العريضة من العاملين.
- يشجع على التعليم الإيجابى وربط المعلومة كما تؤدى إلى التجريب والمشاهدة والاستنتاج.
- الاستفادة من خبرات الآخرين على المستوى العالمى والمحلى.
- التنوع فى الموضوعات التى تخص العملية التعليمية.
- قاعات التدريب مجهزة على أعلى مستوى مما يجعل تلقى المعلومة ميسرة.
- تتلاءم مع متطلبات العصر وحتمية التطور وعدم التخلف عن ركب الحضارة.
- تساعد على تدريب أكبر عدد ممكن من المتدربين فى وقت واحد.
- قلة تكليفها عن التدريب التقليدى حيث تتميز بشيوع ظاهرة الحجم الكبير ومن ثم التكلفة المتوسطة للمتدرب تأخذ فى الانخفاض.
- تحتاج إلى أقل عدد ممكن من المدربين.
- استقطاب مدربين على أعلى مستوى.
- تستخدم الوسائل السمعية والبصرية.
- يمكن إقامتها فى أى وقت.
- المتدرب يكون تحت المتابعة والتوجيه فى وقت واحد.

• جمع أطراف متعددة تفصل بينهم المسافة الشاسعة وكأنهم فى حجرة واحدة.

• الإطلاع على أحدث الأبحاث العلمية سواء محلية أو عالمية فى مجال الإدارة.

كما كشف البحث فى دراسته الميدانية عن وجود بعض المعوقات فى التعليم عن بعد ومن أهمها ما يلى :

• رغم أهمية التدريب عن بعد فى رفع كفاءة ومستوى أداء المديرين والموجهين والمعلمين فى ظل التطور التكنولوجى واستخدامه الوسائل التكنولوجية المتطورة إلا أنه ينقصه التخطيط الجيد والإعداد الأفضل من جانب المسئولين عن التدريب.

• أوقات التدريب لا تتناسب مع مواعيد المتدربين وكذلك مواعيد العمل رغم أن التدريب عن بعد يعطى فرصة تقديمه فى أى وقت يتلاءم مع المتدربين.

• وجود بعض العيوب الفنية بقاعات التدريب مما يؤدى إلى عدم استكمال البرنامج.

• فى بعض المحافظات أحياناً تكون الصورة غير واضحة.

• نظراً لزيادة عدد المتدربين فى البرنامج الواحد على مستوى الجمهورية يؤدى إلى عدم إتاحة الفرصة للمناقشة والحوار مع المتدربين وإذا حدث حوار ومناقشة فلا يستطيع المحاضر تغطية جميع المحافظات.

• المحاضرون فى التدريب عن بعد ليس لديهم المهارة الكافية فى استخدام الوسائل المساعدة فى عملية التدريب نظراً لعدم تدريبهم عليها قبل البرامج التدريبية.

• نظراً لقلة مهارة المدرب فى استخدام الوسائل المساعدة فهذا يؤدى إلى عدم استخدامه أكثر من أسلوب لتوضيح المعلومة وعدم عرض المعلومات بطريقة جذابة تجذب انتباه المتدربين.

• عدم إعطاء الفرصة للمتدرب باستخدام وسائل الاتصال الحديثة التى تناسب الثورة المعلوماتية للبحث عن مصادر المعرفة.

• مازال يعتمد على الناحية النظرية أكثر من العملية حيث ما زال يعتمد على أسلوب الإلقاء من جانب المحاضر.

• مضمون المحاضرات يعد طبقاً لما تراه المستويات العليا دون النظر إلى احتياجات المتدرب.

• صعوبة التقييم فى نهاية الدورة التدريبية للوقوف على مدى استيعاب المتدربين لبرامج التدريب.

• صعوبة متابعة المتدربين فى أماكن عملهم للوقوف على نتائج التدريب لعدم وجود لجان متابعة تتبع مراكز التدريب.

• عدم وجود مشرف داخل قاعات التدريب للرد على أسئلة واستفسارات المتدربين لذا يقترح الباحث مجموعة من التوصيات التى قد تعالج هذه المعوقات من أهمها ما يلى:

1- التخطيط الجيد لعملية التدريب واتباع الأسس والمبادئ الخاصة به وكذلك إعداده وفق المراحل الآتية لتنفيذ التدريب.

- جمع وتحليل المعلومات عن المؤسسة التعليمية وكذلك المتدربين.
- تحديد الاحتياجات بكل دقة.
- اختبار المدربين وفق معايير علمية.

- اختيار الزمان الذى يتناسب مع المتدربين.
- الاستعانة بالوسائل المساعدة فى عملية التدريب.
- اتباع قواعد وإجراء التنفيذ.
- تقييم البرامج التدريبية والمتدربين.

2- العمل على تعيين فنيين بكل قاعة تدريبية وذلك لمواجهة اى أعطال قد تعوق استكمال البرنامج.

3- نظراً لعدم قدرة المدرب على الرد على أسئلة جميع المتدربين وعدم قدرته على تغطية جميع المرشحين يجب ترشيح مشرف بكل قاعة يقوم بكتابة المشكلات الخاصة بالمتدربين والرد عليها بعد انتهاء التدريب.

4- تدريب المدرب على كيفية استخدام الوسائل التكنولوجية المساعدة فى عملية التدريب قبل التخطيط لإعداد المحاضرات أو قبل تنفيذ التدريب بوقت كاف حتى تكون لديه المهارة الكافية فى الاستعانة بها أثناء التدريب.

5- يجب التنوع فى عرض الموضوعات.

6- يجب أن يعتمد على الناحية النظرية والعملية جنباً إلى جنب.

7- يجب عرض خبرات بعض الدول فى أسلوب حل المشكلات بطريقة علمية حديثة.

8- الاستفادة برأى المتدربين انفسهم فيما يحتاجون إليه من معلومات تساعدهم على التكيف فى أعمالهم وكذلك الاستعانة بأساتذة الجامعة المتخصصين فى تحديد محتوى البرامج التى سيتم تقديمها للمتدربين، وأن يعد البرنامج التدريبى وفق احتياجات المتدربين ووفق أسلوب علمى فى تحديد الاحتياجات بدلاً من وضعه طبقاً لما يراه المستويات العليا.

9- إعطاء الفرصة للمتدرب فى البحث عن المعلومات بنفسه عن طريق الوسائل التكنولوجية الحديثة.

10- ان تتم عملية تقييم للمتدربين بعد انتهاء التدريب لكل محافظة على حدة عن طريق اختبار تحريرى يتم داخل قاعة التدريب تحت إشراف متخصصين حيث أن نظام التقييم والمراقبة يلعب دوراً جوهرياً فى نجاح نوعية اى مشروع للتعليم عن بعد ولكى يتحقق ذلك النجاح لابد أن تتوافر أهداف تعليمية محددة ومواد تعليمية وإجراءات متقدمة بهدف مساعدة المتدربين على تحقيق هذه الأهداف.(357)

11- أن يخضع المتدربين لمتابعة مستمرة بعد انتهاء التدريب عن طريق لجنة متابعة من قبل مديريات التربية والتعليم للوقوف على نتائج تدريبهم.

12- أن يتم ربط جميع المدارس والإدارات التعليمية بمراكز التدريب حيث يتم تدريب القيادات التعليمية فى موقع عملهم بدلاً من التدريب بالمديريات توفيراً لوقتهم وجهدهم ومشقة سفرهم حيث تم الانتهاء من تجهيز معظم مدارس الجمهورية بوسائل الاتصال الحديثة وكذلك تزويدهم بالأساليب التكنولوجية الحديثة.

13- زيادة المدة الزمنية المخصصة لبرامج التدريب بدلاً من اربعة أيام حتى تعطى الفرصة للمتدرب باكتساب كل ما هو جديد فى مجال العلم والمعرفة وكذلك إعطاء الفرصة للمدرب بعرض كل ما لديه من معلومات ومهارات تساعد على الارتقاء بمستوى المتدربين وكذلك عرض خبرات كبار المسئولين على مستوى الجمهورية وخبرات بعض الدول فى الارتقاء بالعملية التعليمية فى

(357)Michal Moore : Monitoring and Evaluation. American Journal of Distance Education, Volume. 13 No. 2 , 1999, P. 4.

ضوء وسائل الاتصال الحديثة التى بوجودها أصبح من السهل التعرف على جميع الخبرات العالمية والمحلية وكذلك الاتجاهات العلمية الحديثة فى مجال الإدارة التعليمية.

4- توصيات عامة :

1- ينبغى أن يكون التعليم عن بعد جهداً مشتركاً بين الوزارة ومؤسسات التعليم عن بعد بحيث يكون التعاون فى المجالات الآتية :

- الإعداد والتخطيط والبرامج والمناهج والمواد والأدوات التعليمية التى تستخدم فى أنظمة التدريب عن بعد.
- التعاون فى مجال تدريب القائمين على التدريب.
- التعاون فى مجال تدريب الفنيين والفنيين المساعدين للعمل فى أنظمة التدريب عن بعد.
- تخصيص حجرة داخل كل مركز من مراكز التدريب يستطيع المتدرب أن يشاهد من داخلها البرامج التليفزيونية التعليمية والشرائط السمعية والمرئية تحت توجيه أحد المشرفين.
- إنشاء مراكز للتعليم بالمراسلة.
- إنشاء مكتبات متنقلة فى جميع الإدارات التعليمية مزودة بأحدث المراجع والأبحاث العلمية.

2- توعية القيادات التعليمية بأهمية التعليم عن بعد كصورة تربوية من صور التدريب وإبراز أهميته فى حل كثير من المشكلات الفنية والإدارية التى تواجههم.

3- استغلال البرامج الإذاعية والتليفزيونية فى إثراء التدريب بالمراسلة.

4- الجمع بين استخدام الأشرطة السمعية وأشرطة الفيديو وبرامج التدريب.

5- استغلال الأقمار الصناعية فى عملية البحث عن المعلومات الحديثة.

6- اختيار الوقت المناسب لتدريب القيادات التعليمية بحيث لا يتعارض مع عملهم.

7- حصول المتدرب على شهادة فى نهاية البرنامج تعطيه الأولوية فى الترقية للمستويات العليا.

5- أوجه الاستفادة من خبرات الدول فى التعليم عن بعد فى مصر :

يتضح مما سبق فى ضوء الخبرات السابقة لبعض الدول ما يلى :

1. ان كل هذه التجارب اعتمدت على أكثر من تقنية تربوية حديثة.
2. أن البرامج التعليمية منبثقة من الاحتياجات الفعلية للمجتمع واتضح ذلك فى جميع التجارب.
3. يمكن أن يتحقق مبدأ المجتمع المعلم المتعلم من تطبيق هذا النظام كما اتضح من التجارب السابقة حيث يمكن الاستعانة بالمعلمين المؤهلين ويستطيع التعليم عن بعد أن يوفر هؤلاء المعلمين الأكفاء.
4. اتضح من التجارب السابقة أنه كلما كانت الأهداف محددة واضحة ومصاغة إجرائياً فإنه يسهل تحقيقها.

وتأسيساً على ذلك يمكن القول أن من العوامل الأساسية لنجاح أى نظام سواء كان تعليمياً أم غير تعليمى هو وضوح الأهداف وتحديدها بدقة فى ضوء الإمكانات الفعلية.

لذا يمكن الاستفادة من هذه الخبرات كما يلى :

- الاستفادة من التقنيات التربوية ووسائل الاتصال الحديثة فى برامج التعليم عن بعد مثل التليفزيون والتليفون والفيديو كونفرانس والإنترنت وغيرها من الوسائل المتاحة فى المجتمع المصرى.

- إنشاء مراكز دراسية تابعة لمراكز التعليم عن بعد فى جميع محافظات الجمهورية حتى يسهل على المتعلمين فى المناطق النائية الوصول إلى هذه المراكز للاستفادة منها وأن تكون هذه المراكز مجهزة بوسائل الاتصال الحديثة مثل التليفون والفيديو كونفرانس والمكتبات والشرائط السمعية والمرئية حتى يمكن للمتعلمين الاستعانة بها.

- أن تقوم مؤسسات التعليم عن بعد بإعداد برامج تدريبية وألا يقتصر دورها فقط على إعطاء مؤهلات دراسية مع مراعاة تنوع البرامج فى ضوء الخبرات والشهادات الحاصل عليها المتدرب.

- يجب أن تحقق مؤسسات التعليم عن بعد القدر المناسب من التعامل مع متطلبات سوق العمل والتعرف على الاحتياجات المجتمعة من التخصصات والمهارات المطلوبة والمساهمة فى إعدادها وتوفيرها.

- الا يقتصر التقويم على النظم التقليدية كاختبار نهاية العام الدراسى وإنما يكون تقويماً مستمراً على مدى الفصل الدراسى وبأكثر من إسلوب.

- إعطاء الفرصة للمتعلمين والمتدربين بإجراء الحوارات مع زملائهم ومدرسيهم فى ندوات ومسامرات عن طريق الإنترنت والفيديو كونفرانس والتليفون وغيرها من الوسائل المتاحة.

• الا يقتصر عملية التمويل على وزارة التربية والتعليم فقط كما اتضح فى جميع التجارب السابقة ولا على رسوم الطلاب بل يجب تنوع أساليب التمويل وأن يتم التمويل عن طريق بعض الهيئات والمؤسسات والشركات المستفيدة من تدريب موظفيها وكذلك الجهود الذاتية للأهالى ورجال الأعمال وبعض المؤسسات وشركات القطاع الخاص والبنوك التى تعمل فى مجالات الاستثمار والتى تحقق أرباحاً بالملايين سنوياً إلى جانب إعانة سنوية تدفعها وزارة التربية والتعليم لتدعيم هذا النظام التعليمى.

• ألا يقتصر إنشاء هذا النظام على الدولة فقط وإنما إعطاء الحق لبعض الجمعيات أو الأفراد فى إنشائه بالاشتراك مع هيئات فنية كبرى كنقابة المعلمين وأن يكون جهة الإشراف عليه كليات التربية فى الجمهورية كلاً حسب موقعه الجغرافى.

• إنشاء مبانى تعليمية خاصة بهذا النظام بحيث لا تقتصر على مبانى الكليات التقليدية.

• ألا يقتصر التعليم عن بعد على الكبار فقط بل يجب أن يبدأ من مرحلة التعليم الإعدادي للمتسربين من التعليم الابتدائي واستخدام مصطلح التعليم الجماهيرى بحيث يشمل جميع فئات المجتمع.

• عمل الدعاية اللازمة عن طريق وسائل الإعلام لهذا النظام حتى يعترف به رسمياً من جميع جهات الدولة وتطبيق نظم الاعتراف الأكاديمى له وإلا يكون تعليماً من الدرجة الثانية يرتاده فقط من لم يقدر أكاديمياً او مالياً على امتلاك اشكال التعليم التقليدى(358).

(358) منظمة الأمم المتحدة للتربية والثقافة والعلوم (اليونسكو) : التعليم عن بعد فى خدمة التعليم الأساسى، نشرة غير دورية من عددين، مكتب القاهرة.

ثانياً التصور المقترح :

❖ تصور مقترح لاستخدام التعليم عن بعد لتدريب القيادات التعليمية فى مصر :

للوصول إلى هذا التصور المقترح، حاولت الدراسة تحليل الوضع القائم لتدريب القيادات التعليمية فى مصر وتحديد أهم المشكلات التى تقف عائقاً فى تحقيق أهدافه بصورة عامة كذلك حاولت الدراسة تحديد واقع نظام التعليم عن بعد فى المجتمع المصرى، وكذلك خبرات بعض الدول وعوامل الأخذ به مدى نجاحه فى تحقيق أهدافه.

ويتحدد الهدف العام لهذا التصور المقترح فى :

أ- رفع كفاءة برامج التعليم عن بعد فى تدريب القيادات التعليمية.

ب- وضع حلول لأهم معوقات التعليم عن بعد.

جـ- وضع تصور مقترح لتصميم وتنفيذ برنامج تدريبى عن طريق الفيدوكونفرانس باعتباره أحد وسائل التعليم عن بعد.

أ : رفع كفاءة برامج التعليم عن بعد المقدمة للقيادات التعليمية وذلك من خلال :

1. إنشاء جهاز مستقل أعضاؤه من أساتذة كليات التربية وبعض القيادات التعليمية يتم اختيارهم بواسطة وكيل وزارة التربية والتعليم، وذلك لتولى مسئوليات التخطيط والتنظيم والتنفيذ فى كل ما يخص مجالات التدريب للقيادات التعليمية على أن يكون له فروع فى جميع المحافظات، ويمكن لهذا الجهاز أن يضع الخطوط التنفيذية لخطة التدريب والتى يبرز فيها ما يلى ثم يعرضها على جهاز أعلى يكون مقرة وزارة التربية والتعليم وتحت رئاسة الوزير.

- دعوة الأجهزة والهيئات والمؤسسات التعليمية المختلفة إلى المشاركة فى برامج تدريب القيادات التعليمية عن بعد مع تحديد دور كل جهة من هذه الجهات.
- إنشاء جهاز مستقل مهمته تلقى التبرعات من رجال الأعمال وبعض المؤسسات الحكومية لتمويل مشروع وبرنامج التدريب عن بعد على ألا يقتصر التدريب على القيادات التعليمية بل يمتد ليشمل جميع قيادات المؤسسات الحكومية التى تساعد فى عملية التمويل.
- إنشاء مؤسسة ثقافية هدفها إعداد وتوفير البرامج والكتب والمطبوعات المناسبة التى تحتاج إليها برامج التدريب عن بعد، وكذلك توفير شرائط كاسيت وفيديو يمكن توزيعها على المتدربين بعد انتهاء التدريب للرجوع إليها وقت الحاجة.
- الإشراف على تصميم وإنتاج البرامج التعليمية واختيار الوسائل المناسبة لها.
- إجراء دراسات وأبحاث تضع تصورات مستقبلية لتطوير برامج التدريب فى ضوء التغيرات المستحدثة والاستفادة من تجارب الدول المتقدمة فى هذا المجال.
- إجراء عمليات اختيار المدربين المتخصصين والذين يتميزون بالكفاءة العملية العالية.
- تدريب المدربين على كيفية استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة.

2- تحديد محتوى البرامج التدريبية :

ويتم ذلك عن طريق تحديد المعلومات التى ستقدم للقيادات التعليمية فى ضوء ما يلى :

- الاستعانة بأساتذة الجامعات من ذوى التخصص فى الإدارة التعليمية والتربية المقارنة وكذلك إدارة الأعمال.
- الاستفادة بآراء المتدربين أنفسهم فيما يحتاجونه من معلومات تساعدهم على التكيف مع أعمالهم.
- التعرف على احتياجات القيادات التعليمية واحتياجات المؤسسة وبناء برنامج تعليمى يستجيب لهذه الاحتياجات ويمكن أن يتم عن طريق جمع وتحليل المعلومات بحيث تتضمن ما يلى :

- معلومات عن المؤسسة التعليمية حتى يمكن تحديد الاحتياجات على أساسها والتدريب الذى تحقق أهدافها.
- معلومات عن أساليب ممارسة الوظائف الإدارية.
- معلومات عن الأفراد المراد تدريبهم وذلك للتعرف على نوع البرامج التى يحتاجون إليها.
- معلومات عن أهم المتغيرات الحديثة لوضع برامج تناسب هذه المتغيرات.

3- دراسة وتحديد الاحتياجات وهى تتم فى ضوء المعلومات التى تم جمعها عن المؤسسة التعليمية والأفراد المراد تدريبهم وكذلك أنواع المتغيرات ونوع البرامج التدريبية المطلوبة لهم.

4- تحديد الطرق والأساليب اللازمة لتدريب القيادات التعليمية عن بعد، ويرى الباحث ضرورة الاستعانة بجميع الطرق المناسبة لكل برنامج تدريبى

والوسائل التكنولوجية المتاحة لها والتى هى أهم ما تميز التعليم عن بعد وفيما يلى هذه الطرق والأساليب والوسائل الخاصة بها :

- **تدريب بالمراسلة : ويرى الباحث ما يلى :**

- ضرورة إنشاء مؤسسات للمراسلة محددة الأهداف والبرامج تحت إشراف وزارة التربية والتعليم وإصدار اللوائح الحاكمة التى تنظم برامج تدريبية بالمراسلة.
- التنسيق مع مكاتب البريد لضمان وصول الرسائل والشرائط المسجل عليها البرامج فى الوقت المناسب.
- إقامة مكتب بريد لهذا الغرض بكل إدارة تعليمية.
- الأخذ بأسلوب المدرب المتجول تجنباً لمشكلات الخدمة البريدية فى كل إدارة تعليمية.
- استخدام البريد الإلكتروني فى عملية التدريب.

- **التدريب عن طريق الإذاعة والتليفزيون :**

أ- الإذاعة :

تعتبر الإذاعة الصوتية من أهم الوسائل التى يمكن عن طريقها تدريب القيادات التعليمية فى مصر ذلك للأسباب الآتية :

1- اتساع نطاق الإرسال الصوتى.

2- يمكن التعليم من الراديو والإصغاء أثناء القيام بعمل آخر.

لذلك يرى الباحث ضرورة التعاون بين وزارة التربية والتعليم والإذاعة التعليمية فى تقديم برامج تدريبية للقيادات التعليمية تحت إشراف

متخصصين من أساتذة كليات التربية بشرط أن تكون هذه البرامج مسائية وبعد انتهاء العمل لتمكين القيادات من التفرغ لسماعها على أن تتضمن هذه البرامج تنمية مهاراتهم التخصصية فى مجال الإدارة وعرض خبرات عالمية فى اتخاذ أى قرار يخص العملية التعليمية وكيفية اتباع الأساليب العلمية لحل المشكلات.

ب- التليفزيون :

التليفزيون أداة هامة للاتصال الجماهيرى وذلك لأنه يجمع بين الصوت والصورة المتحركة معاً وقد أدركت وزارة التربية والتعليم أهمية القنوات التعليمية ودورها فى النهوض بالعملية التعليمية وإعداد وتدريب القائمين عليها فتم التعاقد مع وزارة الإعلام على تخصيص عدد 7قنوات تعليمية لتقديم الخدمات التعليمية من أهمها قناة تدريب المعلمين وقناة اللغات ولكن لا يتمكن الغالبية من القيادات من استقبال هذه القنوات لذا يرى الباحث ما يلى :

- تخصيص قناة لتدريب العاملين فى مجال التربية والتعليم تكون مشاهدتها متاحة للجميع مثل القنوات المحلية الأولى والثانية والثالثة.
- أن تقدم هذه القنوات برامج تدريبية للقيادات التعليمية وطرح الأفكار التربوية والتعليمية المستقبلية وربط القيادات التعليمية بالأحداث الجارية.
- تقديم موضوعات ثقافية عامة لتنمية معلومات القيادات التعليمية.
- تقديم دورات تدريبية للقيادات التعليمية فى ضوء احتياجاتهم الميدانية.
- أن يحدد وقت لعرض هذه الدورات يتناسب مع وقت القيادات التعليمية ويكونوا على علم بموعده مسبقاً.

- أن تقدم البرامج التدريبية فى صورة أفلام تمثيلية يشترك فيها مجموعة من الممثلين كاختيار مشكلة ووضع حلول لها وأن تقوم وزارة التربية والتعليم باختيار هذه المشكلات من الواقع وعرضها على متخصصين فى مجال التربية والتعليم لوضع حلول تتفق والمشكلة وذلك لجذب انتباه المتدربين ومعايشتهم لوقائع المشكلة.

- **التدريب الذاتى عن طريق الشبكات العالمية للمعلومات (الإنترنت) :**

رغم ما قامت به وزارة التربية والتعليم فى ربط بالشبكة العالمية للمعلومات لمعظم المدارس إلا أنها ما زالت عاجزة عن تحقيق أهدافها والتى تشجع جميع العاملين بالتربية والتعليم والطلاب على الحصول على المعلومات من مصادرها المختلفة وذلك لما يلى :

1. عدم تدريب القيادات على استخدام هذه الشبكات.
2. الخوف من استخدام هذه الشبكات للتعرض للمساءلة عند إحداث أى عطل بها لذا يرى الباحث ما يلى :

أ- تشجيع جميع العاملين فى الكشف عن المعلومات عن طريق هذه الشبكات.

ب- توفير مجموعة من المرشدين لتوجيه القيادات.

جـ- تدريب القيادات التعليمية على استخدام هذه الشبكات الاستخدام الأمثل.

د- الاعتراف بحق كل عامل فى مجال التربية والتعليم باستخدام هذه الشبكات.

- **التدريب عن طريق المؤتمرات عن بعد (الفيديوكونفرانس) Video Conference**

يرى الباحث ما يلى :

- تعميم هذا المشروع على مستوى الجمهورية بحيث يتم ربطه بالإدارات التعليمية بدلاً من المحافظات.

- أن يقدم دورات تدريبية فى علم الإدارة الحديثة بالاشتراك مع كليات التجارة.

- تدريب المدربين على استخدام وسائل مساعدة لعملية التدريب.

- أن توضع البرامج التدريبية وفقاً لاحتياجات القيادات التعليمية.

- نظراً لاختلاف المشكلات بين المحافظات وأيضاً اختلاف ظروف كل محافظة عن الأخرى فيرى الباحث أن يكون التدريب بين المركز الرئيسى وبيئة واحدة.

- أن يتم عرض أحدث الخبرات فى مجال الإدارة.

- إلا يقتصر التدريب على الإلقاء فقط بل يتم الاستعانة بأحدث الأساليب لتوضيح المعلومات.

ب- تصور مقترح لوضع حلول لأهم معوقات التعليم عن بعد :

فى ضوء المعوقات التى أظهرتها الدراسة الميدانية يرى الباحث ما يلى :

1. **وجود بعض الفنيين فى قاعات التدريب لمواجهة أى أعطال قد تعوق استكمال البرنامج التدريبى.**
2. **تقسيم المتدربين حسب مستوياتهم الوظيفية.**
3. **لإتاحة الفرصة فى الحوار والمناقشة يجب وجود متخصص داخل كل قاعة يقوم بكتابة المشكلات التى تواجه المتدربين وأسئلتهم والرد عليها بعد انتهاء البرنامج.**

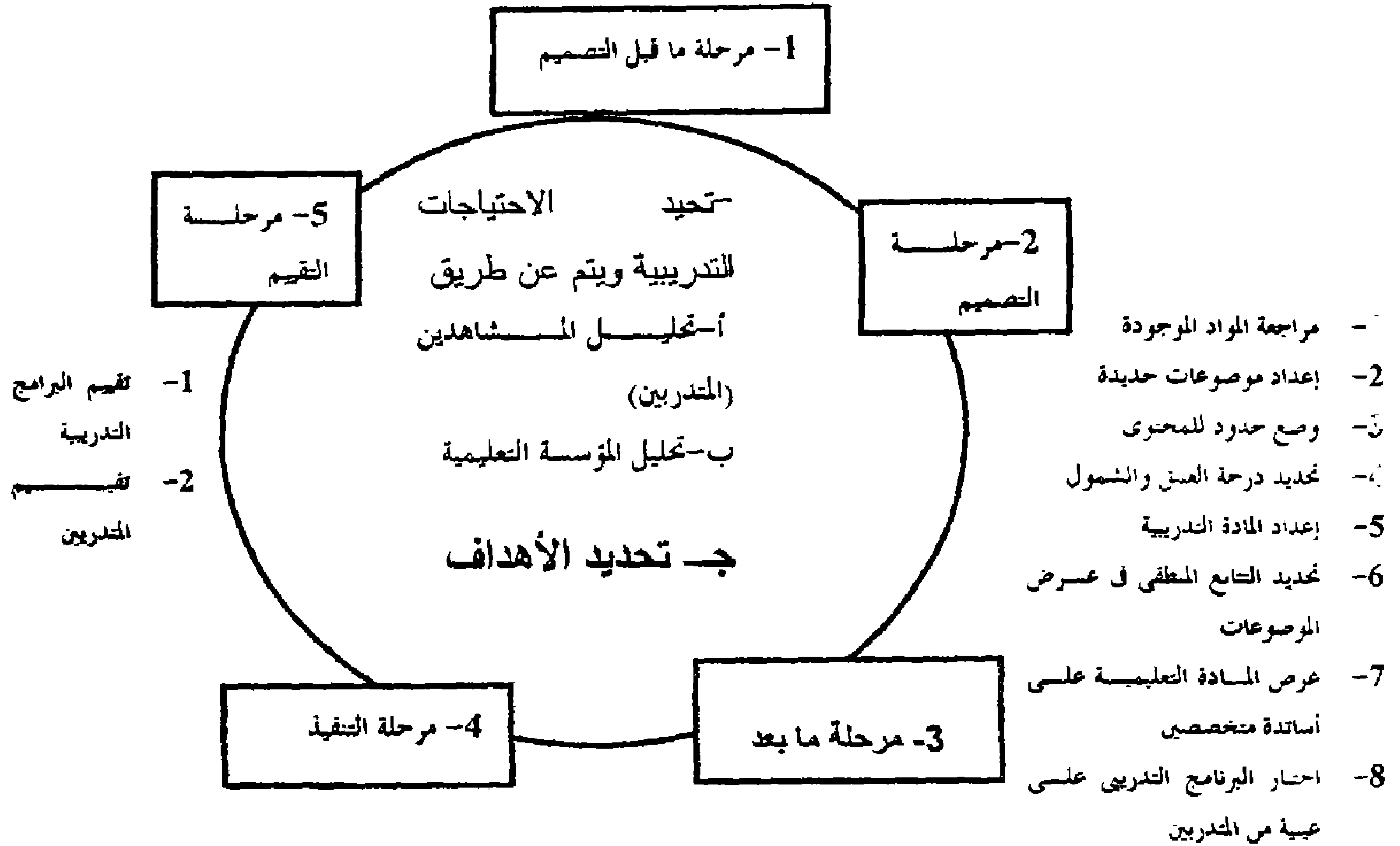
4. أما التقييم فى نهاية الدورة فيرى الباحث ما يلى :

- عقد امتحان لكل محافظة على حدة تحت إشراف أساتذة متخصصين فى التربية.
- أن يتضمن هذا الاختبار كل ما تم عرضه من خلال التدريب عن بعد للوقوف على مدى استيعاب المتدربين له.
- كل من يجتاز هذا الاختبار بنجاح له حق الحصول على شهادة تفيد نجاحه وتكون لها الأولوية في الترقية للمناصب العليا.
- منح علاوات تشجيعية للمتفوقين لبث روح المنافسة والإجادة فى التدريب.
- الا يقتصر التقويم بعد انتهاء البرنامج التدريبى فقط بل يجب متابعة المتدرب بعد انتهاء التدريب وذلك عن طريق زيارته فى مقر عمله ومناقشته فى مدى استفادته من التدريب ولمعرفة أوجه القصور حتى يتم القضاء عليها مستقبلاً.

جـ- تصور مقترح لتصميم وتنفيذ برنامج تدريبى للقيادات التعليمية عن بعد عن طريق الفيديوكونفرانس باعتباره أحد وسائل التعليم عن بعد كما فى الشكل التالى :

شكل رقم (9)

تصور مقترح لتصميم وتنفيذ برنامج تدريبى عن طريق الفيديوكونفرانس[K]



1- اختيار الوسائل والأساليب المناسبة
2- تجهيز المعدات والوسائل
3- اختيار مكان التدريب
4- اختيار المدربين وإعدادهم
5- اختيار المشرفين لكل مركز تدريب
6- تحديد الوقت المناسب للتدريب
7- ارسال خطابات للمتدربين فى أماكن عملهم بتحديد موعد التدريب ومكانه

(K) الشكل من إعداد الباحث.

1- مرحلة ما قبل التصميم

تحديد الاحتياجات : ويتم تحديد الاحتياجات التدريبية فى ضوء المعلومات الآتية :

- تحليل المشاهدين : وذلك بهدف معرفة المتدربين عن بعد واحتياجاتهم التدريبية والبرامج التى تناسبها مع مراعاة أعمارهم وخبراتهم السابقة ومستوياتهم الثقافية
- تحليل المؤسسة التعليمية : حتى يمكن تحديد الوظائف الإدارية بداخلها ولوائحها وهيكلها الوظيفى وأهم المشكلات التى تعوقها عن تنفيذ الأهداف بكفاءة عالية.
- تحديد الأهداف التعليمية والموضوعات : تأسيساً على طبيعة المشكلات وإحتياجات المتدربين وخصائصهم وأهداف المؤسسة.

2- مرحلة تصميم البرنامج : وتتم عن طريق

- مراجعة المواد الموجودة.
- *اعداد الموضوعات بحيث تتناسب مع المتدربين.*
- وضع حدود للمحتوى.
- تحديد درجة العمق والشمول فى عرض الموضوعات.
- تحديد التتابع المنطقى فى عرض الموضوعات.
- إعداد المادة التدريبية وصياغاتها فى صورة ملائمة.
- عرض المادة التعليمية على مجموعة من الأساتذة المتخصصين وذلك لإبداء الرأى فى مدى ملاءمتها.

- اختبار البرنامج التدريبى على عينة من المتدربين قبل التنفيذ.

3- مرحلة ما بعد التصميم : بعد تصميم المادة التدريبية فى صورتها النهائية يتم إجراء ما يلى:

- اختيار الأساليب المناسبة.
- *تجهيز المعدات والوسائل والتى تتناسب مع البرنامج التدريبى.*
- اختيار مكان التدريب.

د- اختيار المدربين وإعدادهم.

- اختيار المشرفين لكل مركز تدريبى وإعدادهم.
- تحديد الوقت المناسب للتدريب.
- إرسال خطابات للمتدربين فى أماكن عملهم بموعد ومكان التدريب.

4- مرحلة التنفيذ : ويتم تنفيذ البرنامج المقترح كما فى الجدول التالى

جدول رقم (13)

تنفيذ برنامج مقترح لتدريب القيادات التعليمية عن طريق التعليم عن بعد

المدة	البرنامج	الموضوع	اليوم
ساعتين	تبصير القائد بكل ما تهدف إليه البرامج التدريبية التى تعقد له حتى يكون على استعداد لها عن طريق الاطلاع على الكتب والمراجع قبل حضور التدريب وكذلك تحديد موعد كل موضوع وعدد ساعاته والأساتذة اللذين يقومون بعملية التدريب.	أهداف البرامج التدريبية	الأول
محاضرة لمدة ساعتين	- الإدارة المدرسية والتعليمية وأهم التغيرات التى تواجهها - كيفية مواجهة هذه التغيرات. - خبرات بعض الدول فى مواجهة هذه التغيرات.	- عرض الاتجاهات الحديثة فى السياسة التعليمية وإستراتيجية تطوير التعليم وتحديثه فى ضوء المتغيرات - المهارات الواجب توافرها فى القائد التعليمى.	الثانى
محاضرة لمدة ساعة	المهارات الواجب توافرها فى القائد - أهمية توفير المهارات الإنسانية فى القائد التعليمى - أهمية توفير المهارات الفكرية. - المهارات التخصصية. ثم وضع برامج لتنمية المديرين على هذه المهارات		
محاضرة لمدة ساعة ساعة	- شرح أهمية المدير او القائد فى توجيه العمل داخل المؤسسة التعليمية. 1- توزيع الأعمال والأدوار داخل المؤسسة. 2- مناقشة اهم الأعمال التى يجب ان تفوض. 3- الإشراف الفنى على المدرسين. 4- تحليل المشكلات واتخاذ القرارت. ثم عرض مشكلة وتدريبهم على كيفية اتخاذ القرار بشأنها		

اليوم	الموضوع	البرنامج	
الثالث	اختصاصات ومسئوليات كل من مدير الإدارة ومدير المرحلة ومدير المدرسة	1- اهم الأعمال التى يجب القيام بها لكل مستوى. - الأعمال التى يجب أن تفوض. 2- مفهوم القيادات التعليمية وانماطها وأهميتها. - منافسة لأفضل الأنماط. - اسس ومبادئ القيادة الناجحة. 3- حلقة نقاش لمدة ساعة.	عرض لمدة ساعتين ساعة
الرابع	التدريب على عناصر الإدارة	عناصر الإدارة - التخطيط. - التوجيه. - التنفيذ. - المتابعة والإشراف. - التقويم. حلقة مناقشة يديرها المشرف.	محاضرة لمدة ساعتين ساعة
الخامس	التدريب على الوسائل التكنولوجية ووسائل الاتصال الحديثة : 1- تشغيل الكمبيوتر. 2- الإنترنت.	1- تدريب نظرى على أساسيات الكمبيوتر. 2- تدريب عملى على كيفية التشغيل. 3- تدريب نظرى على كيفية البحث عن المعلومات. 4- تدريب عملى للكشف عن المعلومات	ساعة ساعتين ساعة ساعتين
السادس	- النواحى المالية والإدارية. - تدريب عملى لوسائل	1- الأعمال المالية والإدارية - إمساك الدفاتر.	ساعتين

ساعتين ساعتين	- المرتبات والسلف والمبانى والمتحصلات. - حفظ المستندات. 2- تدريب عملى على تشغيل الكمبيوتر وحفظ المستندات. 3- تدريب عملى على تشغيل الإنترنت	الاتصال والتكنولوجيا الحديثة..	
ساعة ساعة ساعة ساعة	1- علاقة المجتمع بالمؤسسة التعليمية والعكس. 2- تدريب عملى على تشغيل الكمبيوتر. 3- تدريب علمى على الإنترنت. 4- عرض بعض الأبحاث ومناقشتها.	المجتمع والمؤسسات التعليمية	السابع
	البرنامج	الموضوع	اليوم
ساعة ساعة ساعة	1- عرض لأهم المشكلات التى تواجه المتدربين فى عملهم. 2- اهم المعوقات التى واجهتهم فى المحاضرات وأهم اقتراحاتهم لإزالة هذه المعوقات. 3- الرد على استفسارات وأسئلة المتدربين.	مناقشة مع المتدربين يقوم بها المرشد المعين فى كل مركز تدريبى	الثامن
	1- حلقة مناقشة ودرجاتها (50درجة). 2- عرض بعض المشكلات وكيفية اتخاذ الأسلوب	تقييم المتدربين ويتم التقييم فى كل مركز تدريبى على حدة	التاسع

	الأمثل لمواجهتها ودرجاتها (25درجة).		
3-	اختبار شفوى ودرجته (25درجة).		
4-	اختبار تحريرى ودرجته (100درجة)0		
5-	تقديم ابحاث ومناقشتها ودرجاتها (50درجة).		

على أن يراعى ما يلى :

- وجود يوم راحة كل ثلاثة أيام حتى يتمكن الدارس من مراجعة ما تم أخذه من محاضرات والتحضير للمحاضرات التالية.
- أن يكون المتدرب طوال فترة التدريب فى أجازه مدفوعة الأجر.
- أن يتم دفع مبالغ رمزية للمتدربين كبدل انتقال.
- الاستفادة من الإذاعة والتليفزيون فى عرض المحاضرات فى الفترة المسائية بعد انتهاء المحاضرات.
- تسجيل المحاضرات على شرائط مرئية وسمعية توزع على المتدربين حتى يمكن الرجوع إليها.
- يجب تشجيع المتدربين على التفاعل فيما بينهم عن طريق لعب الأدوار والمناقشات.
- إعداد ساعات للاتصالات التليفونية من قبل المتدربين مع استخدام رقم تليفونى بدون أجر.

5- مرحلة التقييم : وتتم كما يلى :

أ- تقييم البرامج التدريبية وذلك عن طريق توزيع استمارة استطلاع رأى على المتدربين.

ب- تقييم المتدربين ويتم كما يلى :

- تقييم المتدربين أثناء المحاضرة ويتم عن طريق توجيه الأسئلة والمناقشات اثناء الدرس وعمل واجبات منزلية وتقديمها للمشرف المختص بالمركز التدريبى للمراجعة وإبداء الرأى والنقد والنصح والإرشاد.

- تقييم المتدربين بعد انتهاء البرنامج عن طريق الاختبارات الشفهية والتحريرية وتقديم الأبحاث ومناقشتها وعرض بعض المشكلات وكيفية اتخاذ القرار بشأنها.

- متابعة المتدربين فى أماكن عملهم بحيث تخصص لجان متابعة لمتابعة المتدرب فى مكان عمله لمعرفة مدى تأثير البرنامج التدريبى عليه وعلى المؤسسة التعليمية ومدى نجاحه فى تحقيق الأهداف المطلوبة.

المراجع

العربية والأجنبية

أولاً : المراجع العربية

أ- الكتب العربية

1- إبراهيم حسن خليل : نظم العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام، مكتبة عين شمس،

القاهرة، 1991.

2- إبراهيم عصمت مطاوع، أمينة أحمد حسن : الأصول الإدارية للتربية، دار المعارف، القاهرة، 1980.

3- إبراهيم محمد إبراهيم : تعليم الكبار ومشكلات العصر، عين شمس، القاهرة، 1990.

4- إبراهيم وجيه محمود، محمود عبد الحليم منسى : البحوث النفسية والتربوية، دار المعارف، الإسكندرية، 1983.

5- إجلال عبد المنعم حافظ وآخرون : أساسيات إدارة الأعمال، مكتبة عين شمس، القاهرة، 1999.

6- ــــ : أساسيات إدارة الأعمال، مكتبة عين شمس، القاهرة، 1999.

7- احمد إبراهيم احمد : نحو تطوير الإدارة المدرسية، ط2، دار المطبوعات الجديدة، الإسكندرية، 1997.

8- ـــ : الجوانب السلوكية فى الإدارة المدرسية، دار الفكر العربى، القاهرة، 1998.

9- أحمد إسماعيل حجى : التربية المقارنة، دار الفكر العربى، القاهرة، 1988.

10- ـــ : التعليم المفتوح، مدخل إلى دراسة علم الراشدين المقارن، دار النهضة العربية، القاهرة، 1993.

11- ـــ : الإدارة التعليمية والإدارة المدرسية، عالم الكتب، القاهرة، 1998.

12- أحمد على الفشن، محمد مصطفى زيدان : التوجيه الفنى التربوى، الشركة العربية للنشر والتوزيع، طرابلس، 1979.

13- أحمد فتحى سرور : تطوير التعليم فى مصر، وزارة التربية والتعليم، القاهرة، 1989.

14- أحمد ماهر : إدارة الموارد البشرية، ط3، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1996.

15- السيد عبد العزيز البهواشى : قراءات فى أوراق التعليم المصرى، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة، 1998.

16- المركز القومى للبحوث التربوية : إعداد معلم التربية للجميع، القاهرة، 1993.

17- المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم : التجارب العربية فى مجال الجامعات المفتوحة، دارسات مقارنة، تونس، 1996.

18- توفيق محمد ماضى : إدارة الجودة "مدخل النظام التكامل" ، دار المعارف، القاهرة، 1995.

19- تيسير الدويل وآخرون : أسس الإدارة التربوية والإشراف التربوى، ط2، دار الفكر للطباعة والنشر، عمان، الأردن، 1998.

20- جامعة حلوان : مذكرات فى التعليم المفتوح، كلية التربية، جامعة حلوان، 1992.

21- حسن إبراهيم باشا : أسس التدريب، دار النهضة العربية، القاهرة، 1978.

22- حسن عماد مكاوى : تكنولوجيا الاتصال الحديثة فى عصر المعلومات، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، 1993.

23- حسين حمدى الطوبجى : وسائل الاتصال والتكنولوجيا فى التعليم، ط2، دار القلم، الكويت، 1992.

24- خالد مصطفى مالك : تكنولوجيا التعليم المفتوح، عالم الكتب، القاهرة، 2000.

25- داود ماهر محمد : التعليم المستمر، دار الكتاب للطباعة والنشر، جامعة الموصل، الموصل، 1988.

26- رمزية الغريب : التقويم والقياس النفسى والتربوى، الأنجلو المصرية، القاهرة، 1985.

27- زاهر حامد : تكنولوجيا التعليم، الجزء الثانى، تصميم وإنتاج الوسائل التعليمية، المكتبة الأكاديمية، القاهرة، 1997.

28- سعاد خليل إسماعيل : أنماط التعليم الغير نظامى، عالم الفكر، مج19، ع 2، سبتمبر 1988.

29- سعد الدين إبراهيم : تعليم الأمية فى القرن الحادى والعشرين (الكارثه أو الأمل) منتدى الفكر العربى، عمان، 1991.

30- سليمان داود الصباح، وزهير المنصورى : الجامعات المفتوحة فى العالم وفى دول مجلس التعاون لدول الخليج، مؤسسة الكويت للتقدم العلمى، الكويت، 1988.

31- شاكر محمد فتحى وآخرون : التربية المقارنة الأصول المنهجية والتعليم فى أوروبا وشرق أسيا والخليج العربى ومصر، بيت الحكمة للإعلام والنشر، القاهرة، 1996.

32- شبل بدران : التربية المقارنة، دراسات فى نظم التعليم، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1999.

33- صلاح الدين أحمد جوهر : مقدمة فى إدارة وتنظيم التعليم، مكتبة عين شمس، القاهرة 1984.

34- صلاح عبد الحميد مصطفى : الإدارة المدرسية فى ضوء الفكر الإدارى المعاصر، دار المرخ للنشر، الرياض، 1991.

35- عادل رمضان الزيادى : المشكلات الإدارية الحديثة، مكتبة عين شمس، القاهرة، 1994.

36- عاطف السيد : العولمة فى ميزان الفكر، دراسة تحليلية، مطبعة الانتصار، الإسكندرية، 2000.

37- عاطف عدلى العبد : الاتصال والرأى العام والأسس النظرية والإسهامات العربية، دار الفكر العربى ، القاهرة،1993 .

38- عبد الجواد بكر : قراءات فى التعليم عن بعد، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، 2000.

39- عبد الرحمن عبد الباقى، على محمد عبد الوهاب : إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، عين شمس، القاهرة، 1991 .

40- عبد العظيم الفرجانى : تكنولوجيا المواقف التعليمية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1985 .

41- عبد الغنى عبود وآخرون : التربية المقارنة منهج وتطبيق، مكتبة النهضة العربية، القاهرة، 1989 .

42- عبد الغنى عبود : تجربة الجامعة المفتوحة فى مصر، دراسة مقارنة، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، تونس، 1996 .

43- عبد القادر يوسف : دراسات فى إعداد وتدريب العاملين فى التربية، ذات السلاسل، الكويت، 1987 .

44- عبد الله عبد الحى موسى : علم النفس التربوى، دار الثقافة للطباعة والنشر، القاهرة، 1981 .

45- عزيز حنا داود وآخرون : مناهج البحث فى العلوم السلوكية، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 1991 .

46- على السلمى : إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية، مكتبة غريب، القاهرة، 1985 .

47- ـــــ : الإدارة المصرية فى مواجهة الواقع الجديد، مكتبة غريب، القاهرة، 1992.

48- ـــــ : المهارات الإدارية والقيادية للمدير المتفوق، دار غريب للنشر، القاهرة، 1999.

49- على بركات : التعليم المستمر والتثقيف الذاتى، دار الفكر العربى، القاهرة، 1988.

50- على شريف : مبادئ الإدارة، مدخل الأنظمة فى تحليل العملية الإدارية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 1996.

51- على عبد المجيد عبده : الأصول العلمية والتنظيم، ط3، المطابع الأميرية، القاهرة، 1982.

52- على محمد عبد الوهاب : العنصر الإنسانى فى إدارة الإنتاج، مكتبة عين شمس، القاهرة، 1984.

53- ـــــ : إدارة الأفراد، عين شمس، القاهرة، 1994.

54- غريب محمد سيد : مناهج البحث الإجتماعى، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1999.

55- فؤاد البهى السيد : علم النفس الإحصائى وقياس العقل البشرى، ط3، دار الفكر العربى، القاهرة، 1979.

56- فتح الباب عبد الحليم : توظيف تكنولوجيا التعليم، ط2، الجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم، القاهرة، 1997.

57- كمال أغا : الإدارة فى الخدمة الاجتماعية، برنت سنتر للنشر، القاهرة، 1986.

58- كمال برير : الإدارة عملية ونظام، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوجيه، عمان، الأردن، 1997.

59- كمال محمود الخطيب : تدريب المعلمين أثناء الخدمة واستراتيجية التطوير، وزارة التربية والتعليم، القاهرة،1991.

60- لويس كامل ملكيه : سيكولوجية الجماعة والقيادة، مكتبة الإنجلو المصرية، القاهرة،1989.

61- ليلى العقاد : التعليم المفتوح والقمر الصناعى، دار الفكر العربى، القاهرة، 1982.

62- ماجدة راغب الحلو : علم الإدارة العامة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1987.

63- ماجى الحلوانى : الإذاعات العربية، ط1، دار الفكر العربى، القاهرة، 1982.

64- ـــ : التليفزيون وسيلة تعليمية، مكتبة نهضة الشرق، القاهرة، 1985.

65- ـــ : تكنولوجيا الإعلام فى المجال التعلميى والتربوى، دار الفكر العربى، القاهرة، 1987.

66- مجدى عزيز إبراهيم : التقنيات التربوية، ط 2، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 1987.

67- محمد أحمد الرشيد : جامعة العلامة إقبال المفتوحة، الرياض، 1987.

68- محمد أديب رياض : شبكات المعلومات الحاضر والمستقبل، المكتبة الأكاديمية، القاهرة، 1997.

69- محمد العربى أحمد ونجوان الفرارجى : إدارة تنمية الموارد البشرية فى منظمات الأعمال، مطبعة الولاء الحديثة، شبين الكوم، 1999.

70- محمد سليمان شعلان وآخرون : الإدارة المدرسية والإشراف الفنى، مكتبة غريب، القاهرة، 1987.

71- محمد عابد الجابرى : العولمة والهوية الثقافية (عشر اطروحات) العرب والعولمة، ط2، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، ديسمبر 1998.

72- محمد عبد الباسط حسن : أصول البحث الاجتماعي، ط8، مكتبة وهبة، القاهرة، 1982.

73- محمد عبد القادر حاتم : الإدارة فى اليابان كيف نستفيد منها؟، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، 1990.

74- محمد عويس : قراءات فى البحث العلمى والخدمة الاجتماعية، ط1، دار النهضة العربية، القاهرة، 1992.

75- محمد محروس إسماعيل : اقتصاديات التعليم، مع دارسة خاصة عن التعليم المفتوح والسياسة التعليمية الجديدة، دار الجامعة المصرية، الإسكندرية، 1990.

76- محمد محمد سكران : التعليم والتقدم التكنولوجى والصناعى - التجربة اليابانية، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2001.

77- محمد منير مرسى : الإدارة التعليمية اصولها وتطبيقاتها، عالم الكتب، القاهرة، 1984.

78- محمود عبد الحليم منسى : القياس والإحصاء النفسى والتربوى، دار المعارف الإسكندرية، 1994.

79- محمود عفيفى : التطورات الحديثة فى تكنولوجيا المعلومات، دار الثقافة للنشر والتوزيع، القاهرة، 1994.

80- محمود قمبر : التربية المستمرة – مفاهيمها - خصائصها - وأساليب تنفيذ برامجها، المنظمة العربية للثقافة والعلوم، البحرين، 1981.

81- ـــ : الجامعات العربية المفتوحة ودورها فى تعليم الكبار، دراسة مقارنة، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، تونس، 1996.

82- مكتب المعلومات التعليمى والمهنى : جوانب من التجربة الأمريكية فى التعليم عن بعد، مكتب التربية العربى لدول الخليج، البحرين، 1988.

83- منصور احمد منصور : قراءات فى تنمية الموارد البشرية، وكالة المطبوعات، الكويت، 1976.

84- ناصر محمد العدل : إدارة السلوك التنظيمى، فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض، 1993.

85- نواف كنعان : القيادة الإدارية، دار العلوم، الرياض، 1982.

86- نوال محمد عمر : الإعلام التربوى، دراسة ميدانية وتربوية، كلية الأداب، جامعة الزقازيق، 1986.

87- وزارة التربية والتعليم : التكنولوجيا وسيلة لتطوير التعليم فى القرن 21، مركز التطوير التكنولوجى، القاهرة، 1995.

88- ـــ : التعليم عن بعد، إنجازات مبارك فى التعليم، المركز القوى للامتحانات والتقويم التربوي،القاهرة، 1998.

89- ـــ : مبارك والتعليم - المشروع القوى لتطوير التعليم، القاهرة، 13 سبتمبر 1999.

90- يوسف القبلان : أسس التدريب الإدارى - مع تطبيقات عن المملكة العربية السعودية، ط2، دار عالم الكتب للطباعة والنشر والتوزيع، الرياض، 1992.

ب- الكتب المترجمة

91- ادم عوام : دليل استراتيجيات التعليم فى مرحلة المتابعة والتعليم المستمر، ترجمة رضا السويسى وآسيا العراوى، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، تونس، 1992.

92- إنجلاس كاسترو : التعليم كعملية اتصال - إمكانات أنظمة الاتصال غير المباشر بالكمبيوتر وتطبيقاها فى التعليم الدولى، ترجمة كمال موسى اسكندر، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، تونس، 1991.

93- بول . هـ . لوزنكوت : التدريب وإعادة التدريب على مستوى التعليم العالى، الدارسات العليا بواسطة التعليم عن بعد، ترجمة كمال يوسف اسكندر، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، تونس،1991.

94- ـــــ : التعليم العالى عن بعد فى استراليا، ترجمة كمال يوسف اسكندر، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، تونس،1991.

95- ديرك رونترى : استكشاف التعليم المفتوح والتعليم عن بعد، ترجمة عبد الفتاح أحمد جلال، المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة، 1995.

96- ديو بولد . ب . فان دلين : مناهج البحث فى التربية وعلم النفس، ترجمة محمد نبيل نوفل وآخرون، مكتبة الإنجلو المصرية، القاهرة، 1977.

97- رينيه . ف اردوس : التعليم بالمراسلة ترجمة أحمد محمود سليمان وبرج امين، المنظمة العربية للتربية والثقافة، القاهرة، 1977.

98- فرانس هنرى وانطونى كاى : التعليم عن بعد والتليفزيون التربوى، ترجمة توفيق الحرابه، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، تونس، 1994.

99- نورمان ماكنزى وآخرون : التعليم المفتوح، النظم والمشكلات فى التعليم بعد الثانوى، ترجمة صالح عزب، مطبعة الإرشاد، بغداد، 1987.

جـ- الرسائل العلمية :

100- ايمن عبد المحسن عبد الرحمن : أساليب تدريب معلمى الحلقة الثانية من التعليم الأساسى، دراسة ميدانية على محافظات وسط الدلتا، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية ببنها، جامعة الزقازيق، 1995.

101- جمال الدين مسعد : بعض مشكلات تدريب قيادات المرحلة الثانوية، بجمهورية مصر العربية، دراسة ميدانية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية بنها، جامعة الزقازيق، 1992.

102- سلامة عبد العظيم حسين : دور إدارة المدارس الثانوية الفنية فى ترشيد الانفاق التعليمى، فى ضوء المتغيرات العالمية المعاصرة، رسالة الماجستير غير منشورة كلية التربية ببنها، جامعة الزقازيق، 1995.

103- ـــــ : مشكلات المدارس الثانوية العامة فى مصر ومواجهتها باستقدام بعض الأساليب الإدارية الحديثة، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية ببنها جامعة الزقازيق، 1998.

104- طارق عبد المنعم أبو النجا : التعليم عن بعد فى جمهورية مصر العربية، دراسة خاصة لبرنامج تأهيل معلمى الحلقة الأولى من التعليم الأساسى للمستوى الجامعى، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة المنصورة، 1990.

105- عبد العزيز عبد الهادى الطويل : التعليم عن بعد فى مجال محو الأمية وتعليم الكبار فى ج . م .ع، دراسة تقويمية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة المنصورة، 1993.

106- علاء رمضان مصطفى : العلاقة بين أسلوب الإدارة بالاستثناء وصنع القرار التربوى، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية ببنها، جامعة الزقازيق، 1999.

107- على هود باعباد : دراسة مقارنة لأوضاع القيادات التربوية والإدارية فى مجال التربية والتعليم فى اليمن ومصر والولايات المتحدة الأمريكية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، القاهرة، 1982.

108- ليلى توفيق أحمد : أسلوب التعليم المفتوح، ومدى إمكانية الإفادة منه فى(ج م ع) فى ضوء بعض الخبرات العالمية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، القاهرة، 1991.

109- محمد السيد حسونة، وكمال حسنى بيومى : القيادات الإشرافية فى التعليم الابتدائى، الاختيار والإعداد والتدريب، المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة، 1992.

110- محمد على إبراهيم : تخطيط وتنفيذ وحدات تليفزيونية عند بعض أعلام العرب، دراسة وصفية تحليلية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة طنطا، 1980.

111- نجوى يوسف جمال الدين : تخطيط التعليم الجامعى المفتوح فى مصر، رسالة دكتوراه غير منشورة، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة، 1995.

112- هشام هلال عاشور : التخطيط لاستخدام التعليم عن بعد لمواجهة مشكلة الأمن بالمملكة العربية السعودية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، 1979.

113- ياسر عبد الحافظ على : استخدام التليفزيون كنظام تعليمى، موازى فى مصر فى ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الإسماعيلية، جامعة قناة السويس، 1988.

114- يحيى محمد الصادق : نظام تدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية ببنها، جامعة الزقازيق، 1995.

د- النشرات واللوائح والتقارير الرسمية

115- الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة : قرار رئيس الجهاز رقم 134 لسنة 1978 بشأن المعايير اللازمة لترتيب الوظائف للعاملين المدنين بالدولة والأحكام التى يقتضيها بتنفيذه، مجلة التنمية الإدارية العدد الثانى، القاهرة، يناير 1997.

116- المجالس القومية المتخصصة : تقرير المجلس القومى للتعليم والبحث العلمى والتكنولوجى، الدورة العشرين، القاهرة، 1993.

117- المجلس القومى للتعليم والبحث العلمى والتكنولوجيا : تقرير مقدم إلى السيد رئيس الجمهورية عن أعمال المجلس فى دورته الخامسة عشر، القاهرة، سبتمبر 1987.

118- خطاب رئيس الجمهورية : أمام مجلس الشعب والشورى الجلسة الافتتاحية للدورة البرلمانية الثالثة 1997/11/15.

119- ــــ : مديرية التربية والتعليم، قسم التدريب، بيان إحصائى بعدد المتدربين للترشيح للترقية لوظائف أعلى بالتعليم العام والفنى لعام 2000/99.

120- محافظة القليوبية : قواعد النقل والتعيين والترقية للعام الدراسى 2001/2000 مديرية التربية والتعليم بالقليوبية.

121- وزارة التربية والتعليم : قرار وزارى رقم 213 بتاريخ 1987/11/1، بشأن قواعد النقل والتعيين فى وظائف العاملين فى مديريات التربية والتعليم والمحافظات وديوان عام وزارة التربية والتعليم.

122- ــــ : قرار وزارى رقم 88 بتاريخ 1988/4/17 بشأن تحديد معدلات وظائف المجموعات النوعية المختلفة لأجهزة مديريات التربية والتعليم والإدارات التعليمية بالمحافظات.

123- ــــ : مكتب الوزير قرار وزارى رقم 120 بتاريخ 1989/5/30 بشأن تحديد مسئوليات مديرى ونظار ووكلاء المراحل المختلفة.

124- ــــ: قرار وزارى رقم 179 بتاريخ 1999/5/2 بشأن تحديد مستويات وإنشاء الإدارات التعليمية بوحدات الإدارة المحلية.

125- ـــــ : مخطط تشغيل شبكة التعليم عن بعد خلال النصف الأول من العام التدريبى 2000/99، مركز التطوير التكنولوجى ودعم اتخاذ القرار، اغسطس، 1999.

126- وزارة التعليم العالى : قرار وزارى رقم 978 بتاريخ 1990/8/28، بشأن إنشاء شعبة المال والأعمال بكلية التجارة جامعة الإسكندرية، مكتب الوزير، القاهرة.

127- ـــــ : قرار وزارى رقم 18 بتاريخ 1991/1/8، بشأن اعتماد قرار اللجنة العليا لتخطيط التعليم المفتوح لبرنامج المعاملات المالية والتجارية بكلية التجارة جامعة القاهرة، مكتب الوزير، القاهرة.

128- ـــــ : قرار وزارى رقم 19 بتاريخ 1991/1/8 بشأن اعتماد قرار اللجنة العليا لتخطيط التعليم المفتوح لبرنامج استصلاح واستزراع الأراضى بكلية الزراعة، جامعة القاهرة، مكتب الوزير، القاهرة.

129- ـــــ: قرار وزارى رقم 129 بتاريخ 1991/2/23 بشأن إنشاء شعبة اقتصاديات إدارة المشروعات بكلية التجارة، جامعة أسيوط، مكتب الوزير، القاهرة.

هـ- المؤتمرات والندوات

130- احمد محمود الخطيب : أوجه التعاون بين انظمة التعليم عن بعد والجامعات العربية، التعليم عن بعد، ندوة منتدى الفكر العربى بالتعاون مع جامعة القدس المفتوحة، منتدى الفكر العربى، عمان، 1987.

131- ـــــ : التجارب العربية فى مجال التعليم المفتوح، وقائع ندوة التعليم العالى عن بعد، مكتب التربية العربى بدول الخليج، البحرين، 1988 .

132- امين النبوى : إدارة الجودة الشاملة، مدخل لفاعلية إدارة التغيير التربوى على المستوى الدراسى فى جمهورية مصر العربية، المؤتمر السنوى الثالث للجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، القاهرة، من 21:23/يناير/1995.

133- الجمعية المصرية للتنمية والطفولة : المؤتمر القومى لتطوير إعداد المعلم وتدريبه ورعايته، القاهرة، 19- 24 اكتوبر، 1996.

134- اللجنة الوطنية المصرية لليونسكو : (التعليم عن بعد – عدد خاص حول اجتماع الخبراء فى مجال التعليم عن بعد)، القاهرة من 26- 29، مايو 1996.

135- المؤتمر العلمى السنوى الثالث : التعليم وتحديات القرن الحادى والعشرين، كلية التربية، جامعة حلوان، 1995.

136- بيرى أوف ولتون : الجامعة البريطانية المفتوحة، وقائع لجنة التعليم عن بعد، مكتب التربية العربى لدول الخليج، البحرين، 2- 1986/11/6.

137- جون . س . دينيال : اتجاهات عالمية فى التعليم العالى عن بعد وفرص للتعاون الدولى، مؤتمر التعليم العالى عن بعد، وجهات نظر مستقبلية، ترجمة كمال يوسف اسكندر، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، تونس، 1990.

138- سيد عبد العزيز البهواشى : اختيار وتدريب قيادات التعليم الأساسى فى مصر بين الواقع والمأمول فى عالم متغير، الجمعية المصرية للتربية للمقارنة والإدارة التعليمية، المؤتمر الثانى، إدارة التعليم فى الوطن العربى فى عالم متغير، كلية التربية، جامعة عين شمس، القاهرة، 23 يناير 1994.

139- عايدة عباس أبو غريب وعبد العزيز عبد الهادى الطويل : تصور موسع لإعداد معلم التعليم عن بعد، المؤتمر القومى، لتطوير وإعداد المعلم وتدريبه ورعايته، المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة، 1997.

140- عايدة عباس أبو غريب وعصام توفيق قمر : رؤية مستقبلية لمواجهة مشكلة الأمية والتسرب من التعليم الأساسى باستخدام تكنولوجيا التعليم عن بعد، مؤتمر الجامعات فى خدمة المجتمع وتنمية البيئة، جامعة القاهرة، الفترة من 1- 2 مارس، 1997.

141- عبد الغنى عبود : إدارة التعليم فى الوطن العربى، المؤتمر السنوى الثانى، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، كلية التربية، جامعة عين شمس، 22- 24 يناير، 1994.

142- على السيد الطينشى : الإدارة المدرسية فى جمهورية مصر العربية بين الواقع والمأمول، المؤتمر العلمى السنوى الثالث، كلية التربية، جامعة حلوان، إبريل، 1995.

143- فوزى عبد الظاهر خميس : التعليم المفتوح، دراسة مقارنة، حلقة نقاش حول التعليم المفتوح، جامعة القاهرة، مركز التعليم المفتوح، 1994.

144- فيتشت ساريسا آن : التعليم عن بعد ذو المستوى العالى فى تايلاند، مؤتمر التعليم العالى عن بعد، وجهات نظر للتعاون الدولى والتطورات الحديثة فى التكنولوجيا، المنظمة العربية للتربية الثقافية والعلوم، تونس، 1990.

145- قمر الدين على قرطبة : الجامعة المفتوحة فى بريطانيا، ندوة الخبراء لدراسة إمكانية قيام الجامعة العربية المفتوحة، عمان، 25- 29 نوفمبر 1979.

146- كمال حسنى بيومى : سياسات إعداد وتدريب المعلمين عن بعد فى سريلانكا وإندونيسيا وإمكانية التدريب فى مصر، المؤتمر القومى لتطوير إعداد المعلم وتدريبه ورعايته، المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية القاهرة، 1997.

147- محمد عبد الرؤوف الشيخ، عبد الجواد بكر : منهج مقترح لاستخدام أسلوب للتعليم عن بعد فى التعليم الجامعى النظامى، المؤتمر العلمى الثالث، رؤية مستقبلية للمناهج فى الوطن العربى، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، الإسكندرية، من 4- 8 اغسطس 1991.

148- محمد قدرى لطفى : مهنة التعليم ومتطلباتها، الندوة الدولية عن التربية والمستقبل، كلية التربية، جامعة عين شمس، القاهرة، 2- 12 مارس، 1982.

149- محمد ماهر الجمال : فعالية الرأى العام التربوى فى تطوير التعليم من أجل التنمية التكنولوجية والاقتصادية، المؤتمر الثالث، التعليم وتحديات القرن الحادى والعشرين، كلية التربية، جامعة حلوان، إبريل 1995.

150- محمد مجيد السعيد : لماذا الجامعة المفتوحة؟، وقائع ندوة التعليم عن بعد، مكتب التربية العربى لدول الخليج، البحرين، من 2- 1986/11/6.

151- محمد محمود الخطيب : أسس نظام الجامعة المفتوحة فى العالم، ندوة التعليم المفتوح، إدارة البحوث، جامعة المنصورة، ديسمبر، 1990.

152- مصطفى محمد متولى : القمر الصناعى والجامعة المفتوحة، وقائع ندوة التعليم عن بعد، مكتب التربية العربى لدول الخليج، البحرين، 2- 1976/11/6.

153- مكتب التربية العربى لدول الخليج : وقائع ندوة التعليم العالى عن بعد، البحرين، من 2- 1986/11/6.

154- ـــــ : تجارب عالمية فى التعليم الجامعى المفتوح إقبال، ترجمة جمال توفيق الهلباوى، وقائع ندوة التعليم العالى عن بعد، البحرين، 1988.

155- نجوى يوسف جمال الدين : إعداد معلم التعليم عن بعد - الكفاءات المطلوبة، واستراتيجيات التدريب، نموذج مقترح للتطبيق فى مصر، المؤتمر القومى لتطوير إعداد المعلم وتدريبه ورعايته المركز القومى للبحوث التربوية والبيئية، القاهرة، 1997.

156- وتشت سيريزا آن : الجامعة المفتوحة فى تايلاند، وقائع ندوة التعليم العالى عن بعد مكتب التربية العربى لدول الخليج، البحرين، 2- 1986/11/6.

و- الدوريات

157- أحمد الرفاعى محمد غنيم : تصميم معامل ألفا لحساب ثبات المقاييس ذات المفردات غير المتجانسة، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، ع 52، 1991.

158- المجلس القومى للبحوث التربوية والتنمية : مجلة التربية والتعليم، مج 4، ع 9، القاهرة، يونية 1996.

159- المجلس القومى للتعليم والبحث العلمى والتكنولوجيا : تقرير عن نظام التعليم بالمراسلة ووسائل الاستفادة به فى مصر، مجلة الدراسات التربوية، مج 3، القاهرة، سبتمبر 1988.

160- جاسم عبد الغنى : العرب وتجربة التحديث اليابانية، مجلة المستقبل العربى، العدد 119، السنة 14، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، يناير 1989.

161- جامعة الإسكندرية : كلية التجارة، دليل الطالب للتسجيل بنظام التعليم المفتوح، 2000.

162- جريدة الأخبار : سد الثغرات فى التعليم المفتوح، ع 15232، السنة 49، القاهرة 10 مارس، 2001.

163- جريدة الأهرام : التعليم المفتوح قضية تواجه اتهامات، ع 4172، السنة 125، القاهرة 26 فبراير، 2001.

164- جمال أبو الوفا، سلامة عبد العظيم حسين : مشكلات وإعداد المعلم الجامعى فى مصر ومواجهتها فى ضوء الدروس المستفادة من بعض التجارب العالمية، مجلة كلية التربية ببنها، مج 9، ع 35، ديسمبر 1998.

165- سمير عبد المجيد : إدارة التعليم العالى عن بعد - مسح إحصائي للتجربة وضوابط نجاحها، مجلة التربية المعاصرة، ع 22، السنة 11، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، سبتمبر 1994.

166- سمير عيد سيد بكر : إدارة وتنظيم مركز التعليم عن بعد، مجلة كلية التربية ببنها، جامعة الزقازيق، اكتوبر 1991.

167- عبد الرحمن إبراهيم المحجوب : أبعاد القيادة الإدارية كما تراها مديريات المدارس الابتدائية، المجلة العربية للتربية، ع1، مج 16، تونس، يونية 1996.

168- عبد الرحمن توفيق : التدريب - الأصول والمبادئ العلمية، موسوعة التدريب والتنمية، ع1، القاهرة، 1994.

169- ـــــ : العملية التدريبية، موسوعة التدريب والتنمية البشرية، القاهرة، 1994.

170- عبد السلام إبراهيم فايد : دراسة لواقع تدريب المعلمين أثناء الخدمة بالمعاهد الأزهرية ومقترحات لتطويره، مجلة الأبحاث التربوية، العدد 19، كلية التربية، جامعة الأزهر، 1991.

171- عبد العزيز جنشنينة وآخرون : تعليم فاعلية الأنماط القيادية للمديرين التنفيذيين، مجلة الإدارة، مجلد 27، العدد الثالث، الرياض، يناير 1994.

172- مجلة التدريب والتقنية : العدد 6، الرياض، سبتمبر 1999.

173- مجلة التربية والتعليم : العدد السادس وزارة التربية والتعليم، القاهرة، يولية 1999.

174- محمد عبد الله المنبع : أهمية اختيار مديرى المدارس، مجلة التوثيق التربوى وزارة المعارف السعودية، عدد 19، 1982.

175- محمد محروس إسماعيل : اقتصاديات التعليم، كتاب الأهرام الاقتصادى، العدد 67، سبتمبر 1993.

176- مرفت صالح ناصف : الدور القيادى للمرأة فى التعليم المصرى بين النظرية والتطبيق، مجلة العلوم التربوية، مجلد 2، العدد الرابع، معهد الدراسات التربوية، فبراير 1997.

177- مسعود جناهر : النهضة العربية والنهضة اليابانية، سلسلة عالم المعرفة، ع 252، المجلس الوطنى للثقافة والفنون والأدب، الكويت، ديسمبر 1999.

178- منظمة الأمم المتحدة للتربية والثقافة والعلوم اليونسكو : التعليم عن بعد فى خدمة التعليم الأساسى، ع 2، نشرة غير دورية من عددين، مكتب القاهرة.

179- نجوى جمال الدين : التعليم عن بعد، التجربة المصرية، مجلة التربية والتعليم مج 5، ع 15، القاهرة 1999.

180- نجوى يوسف جمال الدين : التعليم عن بعد، رؤية منظومية، مجلة العلوم التربوية، معهد الدراسات التربوية بجامعة القاهرة، ع 4، السنة الثانية، فبراير 1997.

181- وزارة التعليم العالى : ماذا عن مركز التعليم المفتوح بجامعة القاهرة؟، إشراقة ع 10، نشرة ثقافية دورية، الإدارة العامة للبحوث الثقافية، القاهرة، 1993.

182- وضيئة محمد أبو سعده : التعليم عن بعد ودوره فى المساهمة فى حل مشكلة الاستيعاب فى مرحلة التعليم الأساسى فى مصر، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر العدد 19، القاهرة 1991.

ثانياً : المراجع الأجنبية

BOOKS

1- *Anderson, C. R. :* Management Skills, Function, and Organization performance, (Alyne-Bacon Inc. Boston 1988) □

2- *Arnald, D.C. :* Managing Individuals and Groups Behavior in Organizations, Mecgram Hill, New York, 1983.

3- *Barry Willis:* Distance Education, Strategies and Tools, U.S.A., New Jersey Educational Technology Publication, 1994.

4- *Bass, Stagdill:* Handbook of leadership, free press, New York, 1990.

5- *Boran, S. & Byrne, D.:* Social psychology Human Interaction, Allyn and Bacon, Boston, 1991.

6- *Dannelly and Others:* Fundamental of management, library of congress calaging in publications Data, United States of America, 1992.

7- *Evans, Terray & Nattan, Daryl:* Opening Education Polices and Practices from Open and distance education, Routledge, New York, 1996.

8- *Evans, Terry & Nation, Dary:* Opining Education polices and practices from open and distance Education, Routladge, London, 1996.

9- *Gray, Jerry, & Stark, Frederick:* Organizational Behavior Concept and Applications, Abell and Hawellco, Inc, New York, 1984.

10- Halmhery Barje: Status and Trends in Distance Education. A survey and Bibliography, London, Kogan Page, 1981.

11- Hodgetts, R.M : Effective Supervision, A practical Approach. Hill Book ca, New York, 1987.

12- ___ : Effective supervision: A practical Approach "Hill Book ca New-York, 1987.

13- Judisth, R. A: Diagnostic Approach to Organizational Behavior, Allyn and Bacon, New York, 1987.

14- Kanney & Dannelly: Manpower training and Development, Harap, London, 1972.

15- Keegan Desmond: Foundations of Distance Education, Routledge, London, 1987.

16- ___ : The foundation of Distance Education, Ream Helm, London, 1986.

17- Megaiadi & Tangy: Active Learning through professional support, Alps project foruf for Advancing Basic Literacy, Mass Harvard University, Jan, 1992, PP. 9-10.

18- Merisotis, James P.: What's the difference? (College-level Distance and classroom-Based Education). Heldref publications, Washington, 1999.

19- Middlemeist, R.D.: Organizations Behavior, "West Publishing, New York, 1988.

20- Mindi, Daniel: Distance learning Technology and Applications, Boston, 1996.

21- Moran, Louse : Deakin University, Australia In Distance education of Case Studies, Jonkins, London, 1990.

22- Peter, Drucker F. : "Managing for the future" Butter wath H, Eineman, Oxford, 1992.

23- Rcert, Strarat S. : Transforming Educational Administration Meaning Commssity and Excellence, New York, 1996.

24- Robert, Blake R. & Janes Mauton: The New Managerial Grid, Gulf publishing company Book Division, Houston, 1978.

25- Sewart, David and others: Distance Education perspective. Routledge, London, 1983.

26- Stephens, M.D: Education and Future of Japan, Sandgatc Japan Library, Japan, 1991.

27- Tones, Ann & others: Personal computers for Distance Education, Paul Chapman publishing ltd, pp. 10-11.

28- World, Almanc: The world lamanc and Book of facts, New York, 1993.

29-Young, Perraton M. and others : Distance Teaching for the third world, Routledge, London, 1980.

SERIES

30- Hart, Ann Weaver: Educational leadership: Afield of Inquiry and practice, Educational Management and Administration, Vol. 27, No. 3, 1999.

31- ___ : Educational Leadership, Afield of Inquiry and Practice, Educational Management and Administration, Vol. 27, No.3, 1999.

32- Micheal, Moore G. : Monitoring and Evaluation, American Journal of Distance Education, Vol. 13, No. 2, 1999.

33- ___ : Monitoring and Education, American, Journal of Distance Education, Volume.. 3 No. 2, 1999, P. 3.

34- Rumhle, G: The open University of the united kingdom, An Evaluation of an innovative experience of the demarcation of higher Education, "Milton Keynes" Distance education research & group No. 6, May, 1982.

35- Touy, Bush: The National professional Qualification for Headship she Key to effective school leadership, Management, Vol. 18, No 3, 1998.

INTERNET

36- Dean, Nielsen & Aria, Djalil: Teacher Training by Indonesian Open Learning University: The Relationship of private casts and Expected Benefit's Enrollment Decisions (Cairo: Conference of Policy Options for Educational Reform, 1989).

37- GottschalK, Tania H.: Computers in Distance Education, An Overview, http //www. Unidaho-edu/dist. Htm May 31, 1996.

38- ___ : Distance Education & The WWW, http: www: Unidaho. Edu/ evo/ dist 1/ html. November 22, 1996.

39- GottschalK, Tania H.: Distance Education, An Overview, http //www. Unidaho-edu/dist. Htm May 31, 1996.

40- ___ : Evaluation for Distance Education & The WWW, http: www. Unidaho. Edu/ evo/dist4. html, May 31, 1996.

41- ___ : Instructional Audio, http: www: Unidaho. Edu/ evo/ dist 1/ html. May 31, 1996.

42- Jacqui, cleland & others: Taking to technology Implications for second chance Distance Education, Messy University Plamerston Morth, New Zealand, 2000. http: //www. Com. Unisa. Educ. Pp. 1-10. Htim, 2000.

43- Johnsom, Alber: The changing face of Education, August, 1996, Internet, Http/ www. Stemnet Nf. Ca/ Community/ prospects/ v3 m3/ TCFo.

44- Kirby, Elizabeth: Strategies to support Effective Distance Education programs in high schools, state University of West Georgia, http: www. Coe. Un. Edu limisite/elec, pub/HTML 1998/ de kirb. Htm.

Conferences

45- Clande, Grafeff L. : The Situational Leadership Theory A critical view, Academy of Management Review, April 1983.

46- Dean, Nielsen & Aria, Djalil: Teacher Training by Indonesian Open Learning University: The Relationship of private casts and Expected Benefit's Enrollment Decisions (Cairo: Conference of Policy Options for Educational Reform, 1989).

47- Helga, Korning: Distance Education as social chance for woman, Ousseldrof-federal Republic of German, November 1984.

48- Hodgetts, R.M : Effective Supervision, A practical Approach. Hill Book ca, New York, 1987.

49- Webber, CHales & others : An emergent Model for leadership Development, Arizona state University, Dec., 1998.

ملحق رقم (1)

تفسير الأساليب الإحصائية المستخدمة فى البحث وتحديد قوة العبارات

أولاً : تفسير الأساليب الإحصائية المستخدمة فى البحث

1. التقدير الرقمى = ك1 × 3 + ك2 × 2 + ك3 × 1

حيث

ك1 : تكرار بدرجة كبيرة

ك2 : تكرار بدرجة متوسطة

ك3 : تكرار بدرجة ضعيفة

2. الوزن النسبى = $\frac{\text{التقدير الرقمى}}{\text{ن}} \times 100$

حيث ن = عدد أفراد العينة

3. التقدير المئوى = $\frac{\text{الوزن النسبى}}{\text{عدد الاختبارات}}$

ثانياً : تحديد قوة العبارات لكل بعد من أبعاد الاستبيان

1- تحيد قوة عبارات البعد الأول المتعلق بأهداف التدريب عن بعد

المدى الكلى = أعلى وزن نسبى – اقل وزن نسبى

= 275 – 188 = 87

المدى الكلى 87

فرق المدى = ــــ = ــ = 29

3 3

تحديد قوة عبارات المرتبة الأولى (القوية) = أعلى وزن نسبى – فرق المدى

= 275 – 29 = 264

- عبارات المرتبة الأولى هى العبارات ذات الأوزان النسبية المحصورة بين[275- 264[

تحديد قوة عبارات المرتبة الثانية المتوسطة =

= 240 – 29 = 211

- عبارات المرتبة الثانية هى العبارات ذات الأوزان النسبية المحصورة بين[240- 211[

تحديد قوة عبارات المرتبة الثالثة الضعيفة =

= أعلى وزن نسبى يلى أقل وزن نسبى لعبارات المرتبة الثانية – فرق المدى

= 188 – 29 = 159

- عبارات المرتبة الثالثة هى العبارات ذات الأوزان النسبية المحصورة بين[188- 159]

وهى عبارة واحدة رقم 11 والتى وزنها النسبى 188

2- تحديد قوى عبارات البعد الثانى المتعلق بمحتوى التدريب عن بعد

المدى الكلى = أعلى وزن نسبى – أقل وزن نسبى

= 272 – 220 = 56

المدى الكلى 56

فرق المدى = ـــ = ـ = 56

3 3

تحديد قوة عبارات المرتبة الأولى القوية = أعلى وزن نسبى – فرق المدى

= 272 – 18.7 = 253.3

- عبارات المرتبة الأولى هى العبارات ذات الأوزان النسبية المحصورة بين[272-253.3]

تحديد قوة عبارات المرتبة الثانية المتوسطة أعلى وزن نسبى يلى أقل وزن نسبى لعبارات المرتبة الأولى – فرق المدى = 250 – 18.7 = 231.3

- عبارات المرتبة الثانية هى العبارات ذات الأوزان النسبية المحصورة بين[250- 231.3]

تحديد عبارات المرتبة الثالثة (الضعيفة) = أعلى وزن نسبى يلى أقل وزن نسبى لعبارات المرتبة الثانية – فرق المدى = 220 – 18.7 = 201.3

- عبارات المرتبة الثالثة هى العبارات ذات الأوزان النسبية المحصورة بين[220- 201.3]

3- تحديد قوة عبارات البعد الثالث المتعلق بآليات ووسائل التعليم عن بعد ومدى استخدامها فى تدريب القيادات التعليمية.

المدى الكلى = أعلى وزن نسبى – أقل وزن نسبى

= 270 – 195 = 75

المدى الكلى 75

فرق المدى = ـــ = ـ = 25

3 3

تحديد عبارات المرتبة الأولى (القوية) = أعلى وزن نسبى - فرق المدى

= 270 – 25 = 245

- عبارات المرتبة الأولى هى العبارات ذات الأوزان النسبية المحصورة بين]270- 245[

تحديد عبارات المرتبة الثانية (المتوسطة) = أعلى وزن نسبى يلى أقل وزن نسبى لعبارات المرتبة الأولى – فرق المدى = 239 – 25 = 214

- عبارات المرتبة الأولى هى العبارات ذات الأوزان المحصورة بين]239- 214[

وهى عبارات قوية من حيث الاستجابة ومتوسطة من حيث ترتيب الوزن النسبى

تحديد عبارات المرتبة الثالثة الضعيفة =

= أعلى وزن نسبى يلى أقل وزن نسبى لعبارات المرتبة الثانية – فرق المدى

= 195 – 25 = 170

- عبارات المرتبة الثالثة هى العبارات ذات الأوزان النسبية المحصورة بين]195- 170[

وهى عبارة واحدة رقم 26 والتى وزنها النسبى 195

4- تحديد قوة عبارات البعد الرابع والمتعلق بالمحاضرون فى التدريب عن بعد

المدى الكلى = أعلى وزن نسبى – أقل وزن نسبى

= 267 – 193 = 74

المدى الكلى   74

فرق المدى = ــــ = ــ = 24.7

3   3

تحديد عبارات المرتبة الأولى (القوية) = أعلى وزن نسبى – فرق المدى

= 267 – 24.7 = 242.3

- عبارات المرتبة الأولى هى العبارات ذات الأوزان النسبية المحصورة بين[2678- 242.3]

تحديد عبارات المرتبة الثانية المتوسطة =

= أعلى وزن نسبى يلى أقل وزن نسبى لعبارات المرتبة الأولى – فرق المدى

= 235 – 24.7 = 210.3

- عبارات المرتبة الثانية هى العبارات ذات الأوزان النسبية المحصورة بين[235- 210.3]

تحديد عبارات المرتبة الثالثة الضعيفة =

= أعلى وزن نسبى يلى أقل وزن نسبى لعبارات المرتبة الثانية – فرق المدى =

= 193 – 24.7 = 168.3

- عبارات المرتبة الثالثة هى العبارات ذات الأوزان النسبية المحصورة بين[193- 168.3]

وهى عبارة واحدة رقم 31 والتى وزنها 193

5- تحديد قوة عبارات البعد الخامس والمتعلق بمعوقات التدريب عن بعد

المدى الكلى = أعلى وزن نسبى – أقل وزن نسبى

= 273 – 216 = 57

المدى الكلى 57

فرق المدى = ـــ = ـ = 19

3 3

تحديد عبارات المرتب الأولى هى العبارات ذات الأوزان النسبية المحصورة بين[273- 254] تحديد عبارات المرتبة الثانية (المتوسطة) =

= أعلى وزن نسبى يلى أقل وزن نسبى لعبارات المرتبة الثانية – فرق المدى

= 216 – 19 = 197

- عبارات المرتبة الثالثة هى العبارات ذات الأوزان النسبية المحصورة بين[216- 197]

وهى عبارة واحدة رقم 43 والتى وزنها النسبى 216

ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية

Introduction :

Education plays a positive role in Setting up, developing Societies, and achieving their comprehensive progress. It also enables Societies to lead a better life, prepare them to face the problems, challenges and the demands of the future. The progress of any society depends on its having skilful human forces able to make best benefit of its natural resources in order to achieve progress. Education (E.) is key for the social and economic progress, it is the only way for facing the challenges of the 20^{th} Century. The effectiveness and efficiency of the educational system can not be achieved in the existence of these challenges unless the educational establishment has an effective and efficient management or administration.

The good education is the fruit of the good administration. The success or failure of any educational establishment or organization is due to the administrative leadership; embittering the social interaction among its individuals, creating cooperation, and developing the maximumper for mance level; meanwhile, this maintains building the group and its cohesiveness.

Due to the significancant role performed by the educational pioneer in contributing to the progress of education, both the advanced and developing nation are equally interested in preparing and training those leaders. Their responsibility is achieving the educational purposes or goals of the educational system; this takes place in a world marked by continuos change in the various fields of science and knowledge. This happens because of the technological

development and scientific revolution in the 1950s in both the field of education and the other fields.

This creates wide dimensions for the concepts of education, teaching, methodology and developing the content of textbooks. This leads to existence of what may be called "continuos education and learning" through out life – time.

This enables every member of the society to pursue every thing new through out his life – time. Knowledge is no longer stable or having a well-changing and endless; (infinite).

This lead to the spread of Distant Education which aims and concepts are based on the idea of the life – long cotinous education this becomes very obvious the two final decades in the fields of education, training, allover the world and at all the levels.

The experiences of many countries has proved the validity of this method; it enables educational opportunities for many people who cannot find this in the traditional (normal) education. These people include the sick, mentally retorted, employees and administrators who live far away from the regular educational establishment. This methods enable society to save larger sums of money compared with the classical education.

The Research problem :

The research problem can be summed up in the following *main question :*

What is the role of distant learning in training educational leaderships in Egypt in the light of the experience of some countries?

This question is subdivided in to the following minor questions:

1. What is the reality of training educational leaderships (leaders) in Egypt? And what are its most important impediments?
2. What's the concept of distant learning? What are its justifications?
3. What is the reality of distant learning in Egypt?
4. What are the experiences of some countries in the field of distant teaching/
5. What is the role of distant learning in training the educational leaders?
6. What is the proposed image for using distant learning in training educational leaders in Egypt?

Research Tools :

The researcher employs the following tools :

1. Field visits;
2. Personal interviews;
3. Questionnaire.

The study limits :

The limits of the study are as follow :

1- The objective or thematic limit :

The researcher studies the role of distant learning in training educational managers in the light of the experiences of countries.

2- the human limit :

The researcher limited himself to studying a sample of managers of the stages and school-managers (primary – preparatory – secondary).

3- The geographical limit :

Limits his study to the administrations and schools of Kaliobyia Governorate A number of countries have been chosen such as Britain, Japan, Australia, Indonesia, Pakistan & Tailand since they are pioneer countries in distant learning.

The Research's Terminology :

The main terms are the following :

1. Distance learning.
2. Training.
3. Administrative training.
4. Educational leaders.

The Research Aims :

The main aims of the research are the following :

1. Recognizing the reality of selection styles and training learning leader in Egypt, its most problems & obstacles of the training process.
2. Identifying the reality, methods and form of distant learning (D.L) in Egypt.

3. Highlighting the experiences of some countries in the field of (D.L), distant training & its benefits.
4. Identifying the role of (D.L) in training educational leaders.
5. Proposing a configuration for using (D.L) in field of training educational leaders in Egypt in the light of the experience of some advanced and developed countries and the reality in the Egyptian community.

The Research Methodology :

The Researcher (R.) adopts the descriptive method to know the characteristics, duties of learning leaders, styles of choosing them & the reality of training; as well as the most existing obstacles of training. Besides the reality of (D.L), the justification of its use and the most important aids used in (D.L) and the benefit of using it to develop (D.L) in Egypt. There are also some statistical analysis for handling the results of the field study.

The Research conclusion :

The R. uses both the theoretical & field study; both lead to the following important conclusions :

1- The Results and recommendations of choosing the educational leaders :

The research reaches the following results :

- Current methods of selecting educational leaders, the discussions, and legislation's do not suit the changes of the modern period; this imposes challenges since selection process are not efficient. It

mainly depends of career history, age seniority and nominal or limited training programs.

- In the light of these methods most senior leaders do not welcome any change and behave conservatively.
- Personal biases affect the official reports which are essential for promotion; therefore there is a group of recommendations concerning choosing the educational leaders :

• Adding new effective requirements in the personal interview of the candidate who will promoted. Using the objective tests helping to find out the abilities of the applicants.

1. Making educational leaders more aware of the importance of DL as a form of training and emphasizing its importance in solving many technical & administrative problems facing them.
2. Making well use of Radio and T.V programs in enrich learning by correspondence.
3. Combining the use of listening records, video-tapes and training programs.
4. Selecting the suitable time for training educational leaders provided that will not interfere with their work.
5. Giving the trainee a certificate at the end of the program that gives him the priority for higher promotion.

6. Benefiting from educational techniques, and modern means of communication in DL. This means using T.V, telephone, video conference, the Internet etc ... which are now available in the Egyptian society.
7. Evaluation should not be limited to traditional system such as the year's final exam; it should be a continuos process throughout the year's term (semester); and using many methods.
8. Allowing learners and trainee to converse with their mates and teachers in seminars and meeting through the Inernet, Video – conference, telephone and the other available means.
9. Encouraging some establishments, companies and banks to contribute to financing DL; finance should not be limited to the ministry of education only.
10. Making the necessary propaganda by mass media system in order make DL be recognized officially among all the country's regions; apply the academic system of recognition; otherwise it will be a second – level learning.

Only those who are not academically or financially evaluated join the forms of traditional education.

2- Results related to training :

A- Results of traditional training : the research arrived at the following results :

-Some trainees tend to be absent from training programs for regarding them unimportant due to the following :

- That programs are more liable to solve personal problems than benefiting from the experience of the trainers.
- There is control for the trainer, there fore he may be away from the aims of training.
- The executed training does not represent reality nor the needs of the trainees.
- Programs are only repetition of the previous session and there is nothing new in them.

B- Being aware of what is new in the field of science and administration due the existence of new modern technological techniques.

- Acquiring the different skills & experiences.
- Reading the most recent decisions and rules following its issue.
- Providing the opportunity for the continuos meeting between the higher levels and the wide base of workers.
- Enabling the training of the largest number of trainees at the same time.
- Its cost is smaller than the traditional training since it is marked by the big size phenomenon, hence the average cost of the trainee decreases.
- The trainee becomes under the follow up and guidance at the same time.
- Combining various ends separated by vast distance as if they were in one room.

Recommendation of Distant Training :

1. Planning well for training process and observing the special rules and principles, and preparing it according to the scientific stages of training.
2. Appointing technicians in every training hall for facing any disorders that may impede completing the program.
3. Training trainees on the way of using technological aids in training progress before planning for preparing lectures, or before carrying out training and having enough time in order to have the sufficient skill which helps hem during training.
4. Training should equally depend on both the theoretical and practical aspect.
5. The experiences of some countries in solving modern problems scientifically should be reviewed.
6. Benefiting from the opinion of trainees themselves concerning the information required for adjustment in their job; as well as, seeking the help of university professor specialized in determining the content of programs which will be presented to the trainees. The training program should be prepared according to the needs of the trainees; the scientific method should be used for determining needs instead of forming it according to the opinion of the higher levels.

7. Providing the chance for the trainee in the field of seeking by themselves in formation by the use of recent technological means or aids.
8. The evaluation of trainees should follow the end of training for every governorate separately.
9. Trainees should be under continuos follow-up, following the end of training.

This should be done by the follow up committee appointed by educational directorates in order to evaluate the results of their training.



مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع
7 علام حسين-ميدان الظاهر-القاهرة
ت: 27867198 - 27876470 فاكس:27876471
محمول: 0191848808 /0103450041/ 0106242622
E-mail:TIBA_ONLINE@hotmail.com